

**ANALISIS PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
MAKASSAR TAHUN 2016**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Kesehatan Masyarakat (SKM) Program Studi Kesehatan Masyarakat
Pada Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan
UIN Alauddin Makassar**

Oleh;

SINCE REZEKI LESTARI
70200112065

**JURUSAN KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2016**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswi yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SINCE REZEKI LESTARI
NIM : 70200112065
Tempat/Tgl.Lahir : Palaran Kalimantan Timur/21 juni 1994
Jur/Prodi Konsentrasi : Kesehatan Masyarakat/Manajemen Rumah Sakit
Fakultas/Program : Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan/Strata 1 (S1)
Alamat : Jl.Karunrung Raya No.5
Judul : Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di
Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Islam
Faisal Makassar Tahun 2016

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, Tiruan, Plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 14 Januari 2016
Penyusun,

SINCE REZEKI LESTARI
70200112065

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wa Rahmatullahi wa Barakatuh

Segala Puji dan syukur penulis hanturkan kehadirat Allah SWT atas limpahan berkah, Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan kesempatan, kesehatan serta kemampuan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul ***“Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar tahun 2016”***. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) pada bagian Manajemen Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Tak luput pula terkirimnya salam dan salawat atau junjungan Nabiullah Muhammad s.a.w. yang menghantarkan manusia di zaman peradaban saat ini meninggalkan sifat-sifat kejahiliyaan di zaman dahulu, sehingga melahirkan pionir-pionir muda yang berwawasan serta berakhlak mulia seperti sekarang ini.

Dengan segala kerendahan hati dan keterbatasan penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya sekaligus permohonan maaf jika dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena penulis secara pribadi masih dalam tahap pendalaman dan pemahamannya dalam ilmu pengetahuan yang ada sekarang ini. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan masukan-masukan serta kritikan guna membangun karakter, sikap dan wawasan penulis menjadi lebih terarah.

Penulis juga menyampaikan terima kasih yang tak terhingga sekaligus persembahkan awal kepada kedua orang tuaku tercinta yang luar biasa ayahanda Ahmad, S.PdKn. yang selaku memberikan dukungan baik dari segi moril maupun material dan ibundaku Maryamah, yang tak henti-hentinya mendekatkan ku setiap saat dan mengawasi setiap langkahku yang sangat dirasakan penulis, juga kepada saudara-saudariku tersayang Muhammad Syukur, ST, Muhammad Hasan, Ade

rian Irawan Putra, Iis Ervina Suryani, Putri Rezeki Lestari, Dwi Umratullah, selaku memberikanku semangat keceriaan dan dorongan yang sangat membantu dalam proses penyusunan dan penyelesaian Skripsi ini. Ucapan yang sama sekaligus penghargaan kepada Bapak pembimbing, M.Fais Satrianegara, SKM.,MARS selaku pembimbing I dan Bapak Hasbi Ibrahim, SKM.,M.Kes. selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan ilmu berharga yang telah diajarkan dan membimbing penulis hingga penulisan Skripsi ini dapat diselesaikan begitupun dengan Bapak Muhammad Rusmin, SKM.,MARS selaku penguji I dan Bapak Zulfahmi Alwi M.Ag.,Ph.D selaku penguji agama yang telah berperan besar dalam membangun dan mengarahkan penulis sehingga sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan baik dan bersyarat. Selama proses penempahan ilmu di perkuliahan dan proses penelitian penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H. Musafir.,M.Si Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar Beserta seluruh jajarannya.
2. Bapak DR. dr. Armyn Nurdin, M. Sc. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar serta seluruh jajarannya.
3. Bapak Hasbi Ibrahim, SKM.,M.Kes. Selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (Prodi Kesmas), Bapak Azriful SKM.,M.Kes Selaku Sekretaris Prodi Kesehatan Masyarakat, para pengelola seminar serta seluruh stafnya yang telah memberikan pengarahan dan bantuannya selama proses menuju Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM)
4. Seluruh Dosen Kesehatan Masyarakat yang telah membimbing, mengajarkan ilmu dan berbagi pengalaman berharganya selama perkuliahan
5. Kepada bapak Jamaluddin Saleh, BcHk Selaku kepala Bagian PSDM dan Administras Rumah Sakit Islam Faisal Makassar serta seluruh stafnya yang telah membantu selama proses penelitian dilapangan.
6. Teman-Teman terbaik Jurusan Kesehatan Masyarakat Angkatan 2012 untuk Arlinandari Azhar, Azharaharatul jannah, Andi Risna Umi Kalsum, Miftahul jannah, Dwi Kurnia Lestari Zulmi, Ilmi Hidayah, Fitrah Mandani, syariffah mawaddah, Samsuddin, Sumarlin, yang telah memberikan warna dalam

7. hidupku menjadi motivasi serta kisah-kisah yang mungkin tidak ada ditempat dan waktu yang lain.
8. Teman-Teman Kuliah Kerja Nyata (KKN) UIN DI Rumah Sakit Faisal Makassar, Rekan Magang Sinjai dan Tim PBL, Bantaeng yang tak henti-hentinya memberi bantuan selama di lapangan serta dukungannya selama penyelesaian skripsi ini.
9. Serta pihak-pihak yang telah mendo'akan, membantu dan memberikan dukungan yang dalam ketidaktahuan penulis dan tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Atas segala perhatian dan bantuan, penulis menghanturkan do'a kepada Allah SWT semoga diberikan balasan setimpal dan hasil dari Skripsi ini dapat penulis kembangkan dan laksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan satu karya tulis ilmiah yang dapat dijadikan rujukan sekaligus referensi dalam penelitian analisis proses manajemen sumber daya manusia di bidang sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Semoga Skripsi ini diterima bersyarat dan dapat menjadi bukti pengaplikasian ilmu terapan khususnya dibidang kesehatan sekaligus pengabdian kepada masyarakat sebagai pelengkap dalam tri dharma perguruan tinggi terkhusus dalam lingkup UIN Alauddin Makassar dan menjadi Amalan Ibadah. Amin.

Makassar, 14 Januari 2016

Since Rezeki Lestari

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR ISTILAH	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1-15
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Definisi Operasional/ Ruang Lingkup Penelitian.....	8
D. Kajian Pustaka/Penelitian Terahulu.....	12
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	14
1. Tujuan Penelitian	14
2. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	16-50
A. Tinjauan Umum Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	16
1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2. Tujuan-tujuan MSDM	18
3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
4. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	24
5. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
B. Tinjauan Umum Tentang Proses Manajemen.	
Sumber Daya Manusia.....	28
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia	28

2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia.....	30
3. Seleksi Karyawan dan Penempatan Sumber Daya Manusia	30
4. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ..	32
5. Kompensasi Sumber Daya Manusia.....	33
6. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.....	34
7. Hubungan Kerja Dengan karyawan.....	36
C. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit	37
1. Definisi Rumah Sakit.....	37
2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit	38
3. Tujuan dan Sasaran Rumah Sakit.....	40
4. Klasifikasi Rumah Sakit	41
5. Klasifikasi Berdasarkan Kapasitas Tempat Tidur	41
6. Klasifikasi RS Umum Pemerintah Berdasarkan Afiliasi Pendidikan	42
7. Klasifikasi Berdasarkan Status Akreditasi	42
8. Klasifikasi Rumah Sakit Umum Pemerintah.....	42
D. Kerangka Teori	45
E. Kerangka Konsep	46
F. Klasifikasi Variabel Penelitian	46
1. Variabel Terikat (Dependen).....	46
2. Variabel Bebas (Independen)	46
G. Definisi Operasional	47
BAB III. METODELOGI PENELITIAN.....	51-57
A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian	51
1. Jenis Penelitian.....	51
2. Lokasi Penelitian.....	51
B. Pendekatan Penelitian	52
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	52
D. Metode Pengumpulan Data	52
E. Instrument Penelitian	53

F. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data	54
1. Teknik Pengumpulan Data.....	54
a. Wawancara.....	54
b. Dokumentasi	54
c. Observasi.....	55
2. Teknik Analisis Data.....	55
a. <i>Data reduction</i> (Reduksi Data)	55
b. <i>Data display</i> (penyajian data)	56
c. <i>Conclusion drawing</i> (verifikasi)	56
G. Pengujian Keabsahan Data.....	56
1. Triangulasi.....	56
2. Meningkatkan Ketekunan	57
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58-82
A. Hasil Penelitian	58
1. Sejarah dan Gambaran Umum Lokasi RSI Faisal Makassar	65
2. Jumlah Keseluruhan SDM Rumah Sakit Islam Faisal Makassar	66
3. Karakteristik Informan	69
4. Hasil Wawancara, Data Sekunder dan Observasi	72
B. Pembahasan.....	74
1. Perencanaan SDM.....	74
2. Seleksi SDM.....	75
3. Pelatihan dan Pengembangan SDM	77
4. Penilaian Kinerja SDM	78
C. Faktor Penghambat.....	80
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	83-84
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86-87
LAMPIRAN.....	88-123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori.....	45
Gambar 2.2	Kerangka Konsep	46
Gambar 2.3	Denah Evakuasi Rumah Sakit Islam Faisal	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tinjauan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	26
Tabel 2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
Tabel 3	Karakteristik informan berdasarkan kode, Umur, Jabatan, Masa Kerja dan pendidikan di RS Islam Faisal Makassar Tahun 2016	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Permohonan Untuk Menjadi Informan	88
Lampiran 2	Lembar Surat Persetujuan Informan	89
Lampiran 3	Pedoman Wawancara.....	90
Lampiran 4	Analisis Data Hasil Penelitian Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang SDM RS Islam Faisal Makassar Tahun 2016.....	93
Lampiran 5	Hasil Data Sekunder Penelitian di RS Islam Faisal Makassar Tahun 2016.....	108
Lampiran 6	Hasil Observasi Penelitian di RS Islam Faisal Makassar Tahun 2016.....	109
Lampiran 7	Gambar Pada Saat Responden Mengisi Data Diri	110
Lampiran 8	Gambar Pada Saat Mewawancarai informan dan Pada Saat Suasana Kerja RSI Faisal Makassar .	111
Lampiran 9	Daftar Penilaian Karyawan (DPK)	112
Lampiran 10	Struktur Organisasi RS Islam Faisal Makassar	117
Lampiran 11	Daftar Hadir Peserta Pelatihan Bantuan Hidup RSI Faisal Makassar	118
Lampiran 12	Surat Izin/Rekomendasi Penelitian.....	122
Lampiran 13	Daftar Riwayat Hidup	123

DAFTAR ISTILAH

HRD	: Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM
In-depth interview	: Wawancara mendalam
Job description	: Deskripsi pekerjaan
Job specification	: Spesifikasi pekerjaan
Purposive Sampling	: Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu dalam penentuan informan yang akan diwawancarai.

ABSTRAK

Nama : Since Rezeki Lestari
Nim : 70200112065
Judul : Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2016”

Kepentingan RS harus sejalan dengan kepentingan SDM. Akibat kondisi persaingan bisnis yang semakin kompleks, maka dalam organisasi perusahaan ataupun RS di perlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, agar diperoleh SDM yang berkualitas maka diperlukan para professional yang memahami bagaimana mengelola manusia dalam perusahaan, mulai dari mencari sumbernya, merekrut dan menseleksinya, menempatkan pada posisi yang tepat, menilai dan mengevaluasinya. Berdasarkan dari data yang diperoleh menyatakan bahwa RS Islam Faisal Makassar yang memiliki jumlah tenaga yang tidak sesuai dengan standar Permenkes No.340/MENKES/PER/III/2012 Khususnya RS tipe B oleh karena itu peneliti berminat meneliti Proses Manajemen Sumber Daya Manusia dibidang SDM di RS Islam Faisal Makassar.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif melalui teknik *in-depth interview*. Informan dalam penelitian ini berjumlah empat orang yang dianggap paling tahu mengenai proses manajemen sumber daya manusia di RSI Faisal Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses manajemen SDM yang meliputi perencanaan, seleksi dilakukan berdasarkan kebutuhan, tanpa memilih antara tenaga Medik dan tenaga Non Medik. Pelatihan dan pengembangan, RS difokuskan untuk tenaga tetap yang dianggap perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan, potensi kinerja dalam menjalankan tugasnya, penilaian kinerja rumah sakit lebih fokus pada tenaga kontrak agar jadi tenaga tetap. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa RS melakukan proses MSDM berdasarkan kebutuhan dari tiap unit. Akhirnya disarankan agar rumah sakit mampu mengestimasi kebutuhan tenaga kerja baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kata kunci: Perencanaan SDM, Seleksi SDM, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah organisasi unik, karena berbaur antara padat teknologi, padat karya dan padat modal, sehingga pengelolaan rumah sakit menjadi disiplin ilmu tersendiri yang menghasilkan dua hal sekaligus, yaitu teknologi dan perilaku manusia dalam organisasi (Subanegara, 2008). Sementara itu rumah sakit merupakan suatu organisasi tempat berbagai profesi melakukan kegiatan (Trisnantoro, 2008). Sejalan dengan hal tersebut, dalam UU No.36 Tahun 2009 tentang kesehatan dalam pasal 33 (ayat 1) disebutkan bahwa setiap pimpinan penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat harus memiliki kompetensi manajemen kesehatan yang dibutuhkan. Hal tersebut juga diperkuat oleh pasal 34 (ayat 1) yang menekankan pentingnya kompetensi individual berkaitan dengan tugas yang di kembangkannya.

Frederick Winslow Taylor (1856-1915) dikenal sebagai bapak manajemen ilmiah. Mengemukakan bahwa efisisensi yang lebih tinggi dapat menghasilkan produktifitas yang lebih tinggi atau *unit cost* yang lebih rendah. Taylor percaya bahwa manajemen harus ilmiah, tidak hanya berdasarkan seni atau kebiasaan semata-mata.

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur.an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti yang disebutkan dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13 dibawah ini yang berbunyi:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥٓ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ



Terjemahnya: Dan dia Telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir (Departemen Agama RI, 2014:46).

Hubungan dari sumber daya dari bunyi ayat diatas adalah sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan diminta untuk pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Menurut (R.E. Miles) Model Sumber Daya Manusia dalam *Theories of Management: Impication for organizational and development*. Mengemukakan bahwa bekerja bukanlah tidak menyenangkan. Orang ingin menyumbangkan tenaganya untuk tujuan yang berarti dalam pembentukannya telah mendapatkan bantuannya. Kebanyakan orang akan berbuat lebih kreatif, bertanggung jawab, mengarahkan diri, dan kontrol diri melebihi persyaratan yang diminta oleh pekerjaan sekarang.

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Noe,dkk,2006:5) ketika dalam mengelola manusia, mereka harus

memperhatikan praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting yaitu analisis dan desain pekerjaan, menentukan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, hubungan karyawan.

Berdasarkan standar Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.971/MENKES/PER/XI/2009 Tentang Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan Menteri Kesehatan Republik Indonesia menyatakan bahwa Wakil Direktur Sumber Daya Manusia berlatar belakang pendidikan sarjana dengan pendidikan Sarjana Strata 2 (dua) bidang kesehatan, Wakil Direktur Sumber Daya Manusia telah mengikuti pelatihan kepemimpinan dan kewirausahaan, Rencana Aksi Strategis, Rencana Implementasi dan Rencana Tahunan, Sistem Rekrutmen Pegawai, dan Sistem Remunerasi, Pelatihan sebagaimana dimaksud pada (ayat 2) harus dipenuhi sebelum atau paling lama 1 (satu) tahun pertama setelah menduduki jabatan Struktural dan Wakil Direktur Sumber Daya Manusia diutamakan memiliki pengalaman jabatan paling singkat 3 (tiga) tahun dalam bidang Sumber Daya Manusia. Sedangkan untuk Kepala Bidang dan/atau Kepala Bagian berlatar belakang pendidikan paling sedikit Sarjana sesuai dengan bidang kerjanya, telah mengikuti pelatihan Kepemimpinan dan Kewirausahaan, Rencana Aksi Strategis, Rencana Implementasi dan Rencana Tahunan, Sistem Rekrutmen Pegawai, dan Sistem Remunerasi, pelatihan sebagaimana dimaksud pada (ayat 2) harus dipenuhi sebelum atau paling lama 1 (satu) tahun pertama setelah menduduki jabatan struktural dan

diutamakan memiliki pengalaman jabatan paling singkat 3 (tiga) tahun sesuai dengan bidang tugasnya.

Foster (2011), mengatakan bahwa sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Pernyataan tersebut menerangkan bahwa sebuah perusahaan atau rumah sakit dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana kinerja Sumber Daya Manusia seperti yang dikemukakan Lotte Bailyn dkk, yang diterbitkan Sloan Management Review, Desember 2007 dalam Gede Prama (2013) bahwa pengembangan organisasi jangka panjang, kepentingan perusahaan harus sejalan dengan kepentingan SDM. Akibat kondisi persaingan bisnis yang semakin kompleks, maka dalam organisasi perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, agar diperoleh SDM yang berkualitas maka diperlukan para profesional yang memahami bagaimana mengelola manusia didalam perusahaan, mulai dari mencari sumbernya, merekrut dan menseleksinya, menempatkan pada posisi yang tepat, menilai dan mengevaluasinya, serta mengembangkan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi perusahaan.

Menurut Mondy (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Koordinasinya para manajer di setiap tingkat harus melihat diri mereka dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dari implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia

melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara terang sumber daya manusianya.

Rumah Sakit Islam Makassar merupakan salah satu Rumah Sakit Tipe B milik swasta yang didirikan pada tanggal 1 Mei 1978 Berdasarkan SK Pengurus Yayasan RS Islam Ujung Pandang No.039/YARSI/V/1978. Sekitar dua tahun pelaksanaan pembangunan, RS Islam Faisal diresmikan penggunaannya pada tanggal 24 September 1980 M/15 Dzulqaidah 1400 H. Oleh Menteri Kesehatan RI Dr. Suwarjono Surjaningrat.

Dalam sisi eksternalitasnya, Rumah Sakit dihadapkan pada tuntutan dari masyarakat yang semakin kritis atas seluruh jasa pelayanan yang diterimanya. Rumah sakit dituntut untuk lebih meningkatkan pelayanan medis dan pelayanan administratifnya. Sedangkan dalam sisi internalnya, rumah sakit dihadapkan pada kemampuan personalia yang dituntut dapat mengikuti perkembangan teknologi dibidang kesehatan. Selain itu, perkembangan kuantitas dan kualitas personalia rumah sakit juga menuntut kemampuan manajerial yang handal khususnya dibidang manajemen SDM.

Jumlah tenaga yang ada di RS Islam Faisal Makassar belum memenuhi standar Permenkes No.340/MENKES/PER/XI/2010 khususnya Rumah Sakit Tipe B. yaitu Tenaga tetap ada di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar tercatat bahwa terdapat 262 orang tenaga yang bekerja di Rumah Sakit Islam Faisal yang juga terbesar di semua unit dengan rincian sebagai berikut, pada Pelayanan Medis 12 Dokter Umum, yang di butuhkan 12 orang Dokter Umum artinya telah memenuhi standar yang ada,

Instalasi Laboratorium dibutuhkan 12 orang tenaga tetapi hanya terdapat 8 orang tenaga sebagai tenaga D3 Analis, Instalasi Radiologi dibutuhkan tenaga 8 orang tetapi hanya terdapat 6 orang tenaga D3 Radiologi, Instalasi Farmasi yang dibutuhkan 30 orang tenaga tetapi hanya terdapat 18 orang tenaga D3 Farmasi, Instalasi Gizi dibutuhkan 20 orang tenaga tetapi hanya terdapat 18 orang D3 Gizi, Instalasi Rekam Medis dibutuhkan 15 orang tenaga tetapi hanya terdapat 11 orang tenaga D3 Rekam Medis SKM Prodi Manajemen, Instalasi Rawat Darurat dibutuhkan 15 orang tenaga tetapi hanya terdapat 14 orang tenaga D3 Keperawatan, Instalasi Poliklinik dibutuhkan 19 orang tenaga tetapi hanya terdapat 16 Orang tenaga D3 Keperawatan, Instalasi Rawat Inap I AL-WAHID dibutuhkan 14 orang tenaga tetapi hanya terdapat 12 orang tenaga D3 Keperawatan, Instalasi Rawat Inap II AS-SALAM dibutuhkan 44 orang tenaga tetapi hanya terdapat 22 orang tenaga D3 Keperawatan, Instalasi Rawat Inap III AL-HALIQ dibutuhkan 27 orang tenaga tetapi hanya terdapat 14 orang tenaga D3 Keperawatan, Instalasi Rawat Inap IV AR-RAHMAN dibutuhkan 28 orang tenaga tetapi hanya terdapat 15 orang tenaga D3 Keperawatan, Instalasi Rawat Inap V AR-RAHIM dibutuhkan 28 orang tenaga tetapi hanya terdapat 11 orang tenaga D3 Keperawatan, Instalasi Perawatan Intensif (ICU) dibutuhkan 11 orang tenaga tetapi terdapat 15 orang tenaga D3 Keperawatan artinya lebih dari standar yang ada, Instalasi Bedah Sentral (OK) dibutuhkan 11 orang tenaga tetapi hanya terdapat 9 orang tenaga D3 Keperawatan, Instalasi Hemodialisa dibutuhkan 8 orang tenaga tetapi hanya terdapat 6 orang tenaga D3 Keperawatan, Bagian Personalia dibutuhkan 3 orang tenaga tetapi hanya terdapat 1 orang tenaga S.1

Ekonomi, Bagian Tata Usaha dibutuhkan 6 orang tenaga tetapi hanya terdapat 4 orang tenaga S.1 Ekonomi, Bagian Pendidikan dan Pelatihan dibutuhkan 3 orang tenaga tetapi hanya terdapat 1 orang tenaga S.1 Ekonomi, Bagian Pembinaan Agama dibutuhkan 3 orang tenaga tetapi hanya terdapat 1 orang tenaga S.1 Agama, Bagian Perbendaharaan dibutuhkan 7 orang tenaga tetapi hanya terdapat 5 orang tenaga S.1 Ekonomi dan S.1 Akutansi, Bagian Verifikasi dan Akutansi dibutuhkan 8 orang tenaga tetapi hanya terdapat 6 orang tenaga S.1 Ekonomi dan S.1 Akutansi, Bagian Teknik dan Pemeliharaan Sarana dibutuhkan 7 orang tenaga tetapi hanya terdapat 4 orang tenaga SMK Teknik Elektro, SMK Teknik Kelistrikan, SMK Teknik Mesin, Bagian Sanitasi dan KESLING dibutuhkan 4 orang tenaga tetapi hanya terdapat 2 orang tenaga D3 KESLING, S.1 Kesehatan Masyarakat, Bagian Pemeliharaan Kesehatan dibutuhkan 4 orang tenaga tetapi hanya terdapat 1 orang tenaga D3 Elektro Medik, S.1 Fisika Medik, Bagian Informatika dan IT dibutuhkan 10 orang tenaga tetapi hanya terdapat 7 orang tenaga SMA, S.1 Komputer (Programer), Bagian Kamtib dan Kendaraan dibutuhkan 19 orang tenaga tetapi hanya terdapat 17 orang tenaga SMA, Bagian Rumah Tangga dibutuhkan 3 orang tenaga tetapi hanya terdapat 1 orang tenaga SMA, D3 Komputer, Bagian pengadaan dibutuhkan 5 orang tenaga tetapi hanya terdapat 2 orang tenaga SMA, D3 Komputer, Bagian Laundry dibutuhkan 5 orang tenaga tetapi hanya terdapat 3 orang tenaga SMA. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa gambaran pengelolaan SDM di RS Islam Faisal Makassar menghasilkan dampak jumlah dan kualifikasi SDM yang belum sesuai dengan standar.

Rumah Sakit Islam Faisal mempunyai struktur organisasi operasional yang dipimpin oleh Direktur Utama. Direktur yang membawahi Yanmed dan Keperawatan, Direktur yang membawahi Wadir SDM, ADM Keuangan, Direktur Membawahi Bidang PSP dan Umum membawahi Kepala Bagian Pengelolaan SDM dan Administrasi, Kepala pengelola SDM dan Administrasi langsung berkoordinasi dengan Kepala Urusan Personalia dan Diklat Kepala Urusan Tata Usaha dan Rumah Tangga. Serta setiap Kepala Bagian memiliki masing-masing 1 staf.

Berdasarkan pemikiran tersebut mengingat belum pernah ada penelitian yang bertujuan untuk mengetahui “Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar” maka, peneliti berminat untuk meneliti proses penyusunan yang meliputi perencanaan seleksi dan penempatan, penilaian kinerja dan pelatihan dan pengembangan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang telah ditemukan maka peneliti memutuskan masalah sebagai berikut, “Bagaimana Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar”.

C. Definisi Operasional/ Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian ini, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang diteliti

bertujuan untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran, sehingga dijelaskan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen RS Islam Faisal Makassar guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat yang meliputi:

Rencana organisasi, penentuan spesifikasi jabatan, jumlah karyawan yang dibutuhkan dan persediaan karyawan yang dimasa mendatang dengan tidak membedakan antara tenaga medis maupun non medis yang penting rumah sakit memiliki sumber daya yang profesional yang sesuai dengan profesi dan ditempatkan dibidang keahliannya masing-masing di RS Islam Faisal Makassar.

b. Seleksi dan Penempatan

Seleksi SDM berkenaan dengan pencarian tenaga kerja potensial dalam jumlah yang tepat dan dengan kemampuan untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan organisasi meliputi pemilihan tenaga kerja yang potensial menduduki suatu jabatan dan lamaran yang masuk dan Penempatan adalah penetapan jabatan seorang karyawan baru atau lama, meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja serta pelatihan dan pengembangan yang sudah diikuti bagi Karyawan lama RS Islam Faisal Makassar.

Seleksi Penerimaan dan Penempatan yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Islam Faisal meliputi:

1. Seleksi Berkas, Ujian Tertulis, Test Wawancara Administrasi dan Profesi, Test Kesehatan, Psikotes (Bila dibutuhkan).
2. Pelamar yang lulus, diterima menjadi tenaga honorer selama 1(satu) tahun dan setelah itu dapat diterima menjadi karyawan kontrak selama 1(satu) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun atas kesepakatan kedua belah pihak.
3. Karyawan yang telah diterima dengan status honorer diberi honor sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja dan karyawan yang diterima dengan status kontrak akan diberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Masa kerja dari karyawan dihitung sejak mulai masuk bekerja/sejak diterima menjadi karyawan honorer.
5. Seorang karyawan honor harus mentaati persyaratan sebagai berikut:
 - a) Tidak mengikuti pendidikan formal.
 - b) Tidak bekerja ditempat lain (Tidak kerja rangkap)
 - c) Tidak mengikuti seleksi CPNS selama Masa honorer
 - d) Tidak menikah selama masih status honorer.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah memperbaiki efektivitas kerja karyawan dan mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan peningkatan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan latihan (training) dan/atau pengembangan, meliputi perbaikan penggunaan suatu keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan, peningkatan kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Pelatihan dan Pengembangan ini dilakukan meliputi:

1. Memberikan pemahaman dan meningkatkan keterampilan serta wawasan kepada para unsur manajemen rumah sakit dalam melaksanakan tupoksi masing-masing
2. Memahami uraian tugas, peran dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing unsure manajemen
3. Memahami prinsip dasar manajemen dan mampu mengaktualisasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
4. Mampu menyusun jadwal kegiatan sehari-hari, dan mampu melakukan pembagian tugas secara berimbang kepada seluruh staf yang ada dibawah jajarannya.
5. Mampu melakukan penilaian prestasi dan evaluasi kinerja jajarannya.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai hasil karya personel dengan menggunakan instrument penilaian kinerja dengan membandingkannya dengan standar buku yang meliputi penilaian kemampuan personel, tujuan dan mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan di Rumah Sakit Islam Faisal. Penilaian kinerja RSI Faisal menggunakan metode DPK (Daftar Penilaian Karyawan) dimana terdapat 7 faktor dan komponen penilaian yang dinilai oleh pihak RS Islam Faisal yang meliputi:

1. Penilaian Kedisiplinan.
2. Penilaian Kualitas Kerja.
3. Penilaian Keterampilan Kerja.

4. Penilaian Kerjasama.
5. Penilaian Tanggung Jawab
6. Penilaian Keislaman.
7. Penilaian Kepemimpinan (khusus pejabat).

2. Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di areal Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Rumah Sakit islam faisal ini beralamat di Jl. Andi Pangeran Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan. Jalan RSI Faisal III Makassar, Sulawesi Selatan. Telepon (0411) 858771, 871942, 853364, 854118. Dengan luas Areal Lokasi: Luas tanah 44.632 M2 Luas bangunan 8.600 M2, dengan izin penyelenggaraan: YM.02.04.3.5.3281 berlaku s/d status Akreditasi: Akreditasi Penuh Tingkat Lanjut.

D. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian terdahulu terkait dengan Proses Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

Kajian Pustaka

No	Nama, Judul, Tahun	Karakteristik Variabel		
		Variabel	Jenis Penelitian	Hasil
1	<i>Rayadi</i> , Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit sulbar Tahun 2013	Perencanaan, Seleksi, Penempatan, Hubungan antar karyawan, pengembangan dan pelatihan, penilaian kerja.	Penelitian Kualitatif	faktor yang paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah penilaian kinerja dengan melakukannya merupakan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik

No	Nama, Judul, Tahun	Karakteristik Variabel		
		Variabel	Jenis Penelitian	Hasil
2	<i>Riska Agustin, Widya Pradana, Nurul Fachriyah, Audit manajemen untuk menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia (studi kasus pada rumah sakit islam aisyiyah malang) tahun 2009</i>	<p>Fungsi proses perencanaan,</p> <p>Prosedur dan Proses Rekrutmen,</p> <p>Seleksi Sumber Daya Manusia,</p> <p>Orientasi dan Penempatan,</p> <p>Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,</p> <p>Penilaian Prestasi Kerja</p>	Penelitian kualitatif	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa dari 10 fungsi sumber daya manusia yang ada 9 diantaranya telah berjalan efektif yaitu fungsi Perencanaan SDM, Prosedur dan Proses Rekrutmen, Seleksi SDM, Orientasi dan Penempatan, Pelatihan dan Pengembangan SDM, Penilaian Prestasi Kerja, Manajemen Sistem Kompensasi, Perlindungan Tenaga kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan 1 fungsi yang belum berjalan dengan efektif adalah fungsi Perencanaan dan Pengembangan Karir karena kebijakan yang ada belum direalisasikan</p>
3	<i>Praningrum, Pengaruh Praktek sumber daya manusia terhadap komitmen pimpinan pada kualitas di Rumah Sakit kota Bengkulu, Tahun 2009</i>	Komitmen, kualitas, praktek MSDM	Penelitian Kualitatif	<p>Hasil koefisien determinan (R^2) praktek MSDM terhadap komitmen pimpinan pada kualitas sebesar 0,233% variasi komitmen pimpinan pada kualitas 0,4834 yakni dengan angka $DW=1,654$ dan $DW=0,000$</p>

Sumber : Data Sekunder.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk mengetahui proses Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

b. Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengetahui Proses MSDM pada tahap Perencanaan SDM
- 2) Untuk mengetahui Proses MSDM pada tahap Seleksi SDM
- 3) Untuk mengetahui Proses MSDM pada tahap Pelatihan dan Pengembangan SDM
- 4) Untuk mengetahui Proses MSDM pada tahap Penilaian Kinerja.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan/manfaat baik secara ilmiah/akademis maupun secara praktis. Adapun kegunaan dari penelitian ini ialah:

a. Manfaat Ilmiah

Secara ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan nyata serta menjadi penelitian percontohan bagi pengembangan keilmuan khususnya dalam program studi Kesehatan Masyarakat untuk melakukan penelitian berbasis komunitas mengenai partisipasi masyarakat yang tidak hanya berperan sebagai objek tetapi juga subjek pelaku kegiatan kegiatan serta sebagai aset utama dalam menanggulangi masalah sumber daya manusia di rumah sakit islam faisal Makassar. Kemudian juga dapat bermanfaat bagi pembaca dari berbagai latar

belakang khususnya yang berasal dari kalangan akademis dan menjadikan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi rumah sakit untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia khususnya pelaksanaan kemampuan manajerial dibidang sumber daya manusia RS Islam Faisal Makassar.

c. Manfaat Keilmuan

Diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam penelitian tentang Analisis Kemampuan Manajerial di Bidang Sumber Daya Manusia RS Islam Faisal Makassar dan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

d. Manfaat Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman dalam memperluas pengetahuan tentang kemampuan Manajerial di Bidang Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Tinjauan Umum Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia terdiri atas dua kalimat yaitu, manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dulu.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup, karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau human resource department.

Dalam Surah Al Najm ayat 39-41 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Terjemahnya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (Departemen Agama RI, 2014:207).

Hubungannya dengan SDM adalah dalam bekerja tidak pernah membedakan perempuan dengan laki-laki dalam tataran dan posisi yang sama untuk masalah kerja dan upah yang mereka terima asalkan mereka memiliki keahlian sesuai

profesi mereka masing-masing sebagai sumber daya manusia yang professional.

Rasulullah SAW bersabda dalam hadits yang diriwayatkan baihaqi:

إِنَّ اللَّهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ

Terjemahnya: Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seseorang melakukadari kalian bekerja maka ia itqan (professional) dalam pekerjaan. (HR Baihaqi).

Hubungan ayat diatas dengan sumber daya manusia adalah Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan serta lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan yang memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya.

Menurut A.F.Stoner manajer sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Menurut Robert L.Mathis Johan H.Jackson. Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan. System-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Hasibuan (2009:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Menurut Simamora (2008:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayaguna, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi

sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna meningkatkan produktifitas kerja serta efektivitas dan efisien didalam penggunaan sumber daya manusia. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan dapat tercapai sebagaimana mestinya.

2. Tujuan Tujuan MSDM

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu:

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia

diciptakan untuk membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya minat tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya MSDM menurut fischer, et al. (1993) mencakup berbagai kegiatan yaitu:

- a. *Staffing/Human Resource planning*: Perencanaan Sumber Daya Manusia
- b. *Organization/Employee Development*: pengembangan Pegawai Organisasi
- c. *Compensation/Employee Relations*: Hubungan Pegawai atau Karyawan /kompensasi.
- d. *Employee Support* : Dukungan Pegawai
- e. *Legal Recruitment/Compliance*: Rekrutmen Legal/Keluhan
- f. *Labor/Union Relations*: Serikat/Organisasi Buruh
- g. *Policy Adherence*: Kebijakan
- h. *Administrative Services*: Pelayanan Administrasi

Dalam skripsi ini diungkapkan tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan, didasari oleh:

1. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor sentral dalam pendidikan, mengingat perannya yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
2. Merujuk pendapat dari E. Mulayasa mengungkapkan bahwa selain merupakan modal yang paling vital, sumber daya manusia (SDM) juga merupakan pelanggan internal yang menentukan kualitas akhir suatu produk dan organisasi

3. Mengingat pentingnya berbagai sektor pembangunan, maka sumber daya manusia perlu ditata atau di manaj sedemikian rupa agar diperoleh hasil yang optimal.
4. Dengan pemanfaatan sumber daya manusia oleh manajer dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien, akan mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan sumber daya manusia dimulai dari melakukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang mantap, penyusunan staf yang tepat dan professional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik akan menjamin berfungsinya proses manajemen.
5. Manajemen sumber daya manusia termasuk salah satu bagian dari manajemen sekolah secara keseluruhan dan manajemen sumber daya manusia menduduki tempat yang sangat penting. Dikatakan demikian karena guru adalah faktor sentral dalam pendidikan.
6. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu sekolah, untuk itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumber daya manusia. Karena melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas.

Kesadaran manusia akan pentingnya SDM bukan hal baru, manusia hidupnya selalu memikirkan cara memperoleh bahan pangan, sandang, dan papan. Perolehan manusia berpangkal pada usaha memperoleh dan memanfaatkan SDA yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Siapapun yang mengelola organisasi akan memperoleh berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas lima tipe sumber daya (5M), yaitu sebagai berikut:

1. Man (*Manusia*)

Dalam manajemen, faktor manusia adalah paling menentukan manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja sebab pada dasarnya manusia adalah mahluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan.

2. Money (*Uang*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat (*wols*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi (Hapsari,2013).

3. Machine (*Teknologi*)

Sarana dan prasarana adalah sarana yang minimal dapat menunjang pelaksanaan manajemen lingkungan sanitasi untuk kegiatan promotif dan preventif.

Pelaksanaan pelayanan sanitasi juga harus ditunjang kelengkapan yang diperlukan berupa proses administrasi, peralatan dan pelaporan dan pedoman buku petunjuk teknis sanitasi (Depkes RI, 2012) fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Depkes, RI, 2012)

4. Method (*Metode*)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman, maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusianya sendiri (Marsum dkk, 2011).

5. Market (*Pasar*)

Memasarkan produk sudah barang tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan. Supaya pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen (Hapsari, 2013).

4. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuannya departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan.

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja/proportion and selection.

a. Persiapan

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah melakukan perkiraan/akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi para tenaga kerja dan lain sebagainya.

b. Rekrutmen tenaga kerja/Recruitment

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/job description dan juga spesifikasi pekerjaan/job specification.

c. Seleksi tenaga kerja/selection

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah terlebih dahulu melihat daftar riwayat hidup/cv/curriculum vitae milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

d. Pengembangan dan evaluasi karyawan atau Development Evaluation.

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Dan untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli dibidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan pada tingkat rendah maupun tingkat tinggi.

e. Memberikan kompensasi (imbalan) kepada karyawan dan proteksi kepada pegawai/Compensation and protection.

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada dapat menyebabkan tenaga kerja dikemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat

melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

5. Tinjauan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran MSDM Menurut Mathis dan Jackson (2006:57) dapat digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 : Tinjauan Peran MSDM

Tinjauan	Peran Administratif	Peran operasional dan Penasehat	Peran strategis
Fokus	Pemrosesan administratif dan penyimpanan catatan	Dukungan operasional mewakili karyawan	Seluruh organisasi
Pemilihan Waktu	Jangka pendek (kurang dari 1 tahun)	Jangka menengah (1-2 tahun)	Jangka panjang (2-5 tahun)
Aktivitas Khusus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan tunjangan karyawan 2. Memberikan orientasi karyawan baru 3. Memberikan kebijakan dan prosedur SDM 4. Mempersiapkan laporan pekerjaan yang sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengatur program-program kompensasi 2. Merekrut dan menyeleksi lowongan sekarang ini 3. Mengadakan pelatihan keselamatan 4. Menyelesaikan keluhan-keluhan karyawan 5. Mengemukakan kekhawatiran karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengevaluasi tren dari persoalan angkatan kerja 2. Terlibat dalam perencanaan pengembangan angkatan kerja masyarakat 3. Membantu restrukturisasi dan perampingan organisasi 4. Mengajukan merger dan akuisisi 5. Merencanakan strategi kompensasi

Sumber: Mathis dan Jackson (2009:57)

MSDM memberikan kontribusi efektivitas organisasi yang mencakup sebagai berikut (Jhon Ivancevich, 2007:10):

- a. Membantu organisasi dalam mencapai tujuan
- b. Memperkerjakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efisien
- c. Memenuhi organisasi dalam hal pegawai yang terlatih dan termotivasi.
- d. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara penuh dan aktualisasi diri.
- e. Mengkomunikasikan setiap kebijakan-kebijakan SDM kepada semua pegawai/karyawan
- f. Membantu dalam memelihara kebijakan etika dan perilaku tanggung jawab sosial
- g. Mengelola setiap perubahan terhadap keunggulan yang saling menguntungkan dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.

Tabel 2 : Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edwin B.Flippo	Dale Yorder	T. Hani Handoko	Gary Dessler	Melayu S.P Hasibuan
1. Planning 2. Organizing 3. Directing 4. Controlling 5. Procurement 6. Development 7. Compensation 8. Integration 9. Maintenance 10. Separation	1. Staffing <ul style="list-style-type: none"> • Recruitment • Selection • Promotion • Placement 2. Employee, development dan training 3. Labour relation 4. Wage dan Salary administration 5. Employee, benefit dan service	<ul style="list-style-type: none"> • Penarikan • Seleksi • Pengembangan • Pemeliharaan • penggunaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Recruitment • Selection • Training Compensation • Job analysis • Development 	<ul style="list-style-type: none"> • Planning • Organizing • Directing • Controlling • Procurement • Development • Compensation • Integration • discipline • Maintenance

Sumber: Hasibuan (2010)

B. Tinjauan Umum Tentang Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuannya departemen sumber daya manusia membantu manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memunculkan pegawai-pegawai yang benar-benar berkualitas dalam menjalankan posisi penting dalam organisasi maupun menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi organisasi, dan hubungan karyawan.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Noe dkk. (2006:5) yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan proses yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa organisasi tersebut:

1. Memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat
2. Tersedia jenis tenaga kerja yang tepat
3. Pada saat yang tepat
4. Pada posisi yang tepat
5. Melakukan pekerjaan yang tepat

b. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Wether dan Davis (1985:92) dan Sodarmayanti pada (2007:109) PSDM memiliki manfaat antara lain:

1. Memperbaiki sumber daya manusia
2. Menyelaraskan aktivitas SDM dan tujuan organisasi yang akan datang secara efisien

3. Mencapai penghematan dalam memperkerjakan karyawan baru
4. Memperluas basis informasi MSDM untuk membantu aktivitas MSDM yang lain dan unit organisasi yang lain
5. Melakukan permintaan pada pasar tenaga kerja lokal dengan sukses
6. Mengkoordinasikan program MSDM seperti rencana aksi alternatif dan kebutuhan perekrutan
7. Menciptakan iklim dan kondisi kerja yang serasi dan dinamis

c. Tahapan Perencanaan SDM

Menurut Jackson dan Schuler (1990), perencanaan sumber daya manusia yang tepat membutuhkan langkah-langkah tertentu berkaitan dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia menuju organisasi modern, langkah-langkah tersebut meliputi:

- a) Pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan ataupun persediaan sumber daya manusia yang diekspresikan bagi perencanaan bisnis masa depan.
- b) Mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia.
- c) Merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia

Mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan. Keempat tahap tersebut dapat diimplementasikan pada pencapaian tujuan jangka pendek (1 tahun), menengah (2 tahun) maupun jangka panjang (lebih dari tiga tahun).

2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen berkenaan dengan pencarian dan penarikan tenaga kerja potensial dalam jumlah yang tepat dan dengan kemampuan untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Penarikan menyangkut usaha untuk memperoleh karyawan dalam jumlah yang tepat dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan yang tersedia.

Metode yang digunakan untuk penarikan tenaga kerja biasa dilakukan dengan melalui iklan, leasing (penggunaan tenaga honorer), rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja, lamaran pribadi, lembaga-lembaga pendidikan, kantor penempatan tenaga kerja, serikat buruh dan penggunaan komputer.

3. Seleksi Karyawan dan Penempatan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian seleksi

Seleksi merupakan proses dimana organisasi berusaha mengidentifikasi pelamar dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang diperlukan untuk membantu dan mempermudah organisasi itu mencapainya (Noe,et.al.2006:725).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi

1. Lingkungan internal
2. Lingkungan eksternal

c. Metode seleksi, beberapa metode seleksi yang digunakan diantaranya:

1. Wawancara

2. Rekomendasi dan Referensi
3. Tes Seleksi
4. Tes kinerja sampel pekerjaan
5. Tes kemampuan fisik
6. Tes kemampuan kognitif
7. Tes motivasi dan kepribadian
8. Tes kejujuran
9. Tes proyeksi
10. Tes kemampuan kepemimpinan
11. Metode pusat penilaian

Ada beberapa faktor yang cenderung memengaruhi prestasi karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu. Tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu
2. Bakat dan minat (aptitude and interest), untuk memperkirakan minat dan kapasitas (kemampuan) seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs), untuk meramal tanggung jawab dan wewenang seseorang
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan pemikiran dan penganalisaan

5. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan
6. Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian pelatihan dan pengembangan

Meskipun pelatihan dan pengembangan sering digunakan, kedua istilah atau membantu karyawan memperbaiki ketrampilannya dalam kinerja. pengembangan sebaliknya merupakan sumber kemampuan kepada karyawan, kemampuan yang akan diperlukan organisasi dimasa yang akan datang.

b. Metode-metode latihan dan pengembangan

Pada umumnya karyawan dikembangkan dengan metode “on the job” dan “off the job”, metode-metode “on the job” yang biasa digunakan antara lain yaitu:

1. Coaching dimana atasan memberikan bimbingan dan pengarahan langsung kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka
2. Planned progression yaitu pemindahan karyawan dalam saluran-saluran yang telah ditentukan melalui tingkatan-tingkatan organisasi yang berbeda.
3. Rotasi jabatan yaitu pemindahan karyawan melalui jabatan-jabatan yang berbeda-beda.
4. Penugasan sementara dimana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu tertentu
5. Sistem-sistem penilaian prestasi formal

Sedangkan pengembangan “off the job” dilakukan dengan:

1. Program pengembangan eksekutif dimana para manager berpartisipasi dalam program-program yang dibuka untuk umum melalui untuk penggunaan analisa kasus, simulasi dan metode pengajar lainnya.
2. Latihan laboratorium dimana seseorang belajar lebih sensitif terhadap orang lain, lingkungan dan sebagainya.
3. Pengembangan organisasi menekankan pada perubahan pertumbuhan dan perkembangan organisasi secara menyeluruh.

5. Kompensasi Sumber Daya Manusia.

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Dalam pemberian kompensasi ini harus memperhatikan prinsip keadilan yaitu pada bagaimana mereka melihat nilai relatif dibandingkan yang lain yang berdasarkan pada tanggung jawab yang dilembar kemampuan yang dimiliki, produktivitas dan kegiatan-kegiatan manajerial.

Kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek manajemen ditentukan oleh interaksi dari 3 faktor, antara lain:

1. Kesiediaan membayar sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan
2. Kemampuan membayar yang tergantung pada pendapatan yang diterima oleh perusahaan yang tidak terlepas dari produktivitas karyawan

3. Persyaratan-persyaratan pembayaran yang tergantung pada kondisi perubahan, peraturan pemerintah, serikat pekerja, kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja dari para pesaing. Bentuk-bentuk pembayaran banyak karyawan dibayar (dalam kas) pada setiap akhir hari kerja berdasarkan jumlah jam kerja.

Dilain pihak, banyak juga yang dibayar berdasar jam kerja yang diterima pada akhir minggu. Bentuk pembayaran ini disebut upah harian. Para karyawan lain dibayar dengan bentuk gaji tetap tiap minggu, bulan atau tahun. Disamping itu, dibentuk upah isentif banyak diberikan kepada karyawan bagian produksi dan penjualan. Banyak perusahaan juga mempunyai rencana pembagian laba dimana karyawan menerima sejumlah presentase tertentu dari laba perusahaan sebagai pendapatan ekstra.

6. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang melalui hasil karya personel dengan menggunakan instrument penilaian kinerja dengan membandingkan dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya.

Menurut Gibson, dkk (2003:355), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga pada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi

1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mencakup faktor-faktor:

- a. Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan memiliki perilaku yang ditentukan oleh system pekerjaan
- b. Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang personel dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk personel tersebut
- c. Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

2. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja secara umum:

- a. Menilai kemampuan personel penilaian ini merupakan tujuan yang mendasar dalam menilai personel secara individu, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia
- b. Pengembangan personel sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personel seperti promosi, mutasi, rotasi, terminasi dan penyesuaian kompensasi.

Secara spesifik penilaian kinerja bertujuan untuk:

- a. Mengenali SDM yang perlu dilakukan pembinaan
- b. Menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi
- c. Memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan

d. Memeroleh umpan balik atau hasil prestasi karyawan.

Tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid sehubungan dengan perilaku dan kinerja karyawan. Semakin akurat dan valid informasi yang dihasilkan sistem penilaian kinerja semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Konsep Dasar Penilaian Kinerja:

1. Memenuhi manfaat penilaian dan pengembangan
2. Mengukur/menilai berdasarkan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Merupakan dokumen legal

7. Hubungan Kerja Dengan karyawan

Thodore Roosevelt menyatakan, “suatu bahan yang paling penting dalam resep kesuksesan adalah tahu bagaimana caranya untuk berhubungan dengan orang lain. “(Mortensen 2006:271). Dengan adanya hubungan yang baik, seseorang merasa lebih nyaman, terlihat dimengerti dan saling percaya diantara mereka akan muncul.

Faktor faktor yang memengaruhi hubungan baik, diantaranya:

1. Kepercayaan
2. Kecerdasan sosial
3. Ketertarikan
4. Kesamaan
5. Kemampuan berinteraksi
6. Sikap terbuka

C. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit

1. Definisi Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

Organisasi kesehatan dunia (WHO), Menjelaskan mengenai rumah sakit dan peranannya, bahwa rumah sakit merupakan suatu bagian integral dari organisasi sosial dan medis dan fungsinya adalah untuk memberikan pelayanan kesehatan menyeluruh pada masyarakat baik pencegahan maupun penyembuhan dan pelayanan pada pasien yang jauh dari keluarga dan lingkungan tempat tinggalnya, serta sebagai tempat pendidikan bagi tenaga kesehatan dan tempat penelitian biososial (Adisasmito, 2012).

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1596/Menkes/per/II/1988 mencantumkan pengertian tentang rumah sakit, rumah sakit umum dan rumah sakit khusus, sebagai berikut:

1. Rumah Sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata, dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan, yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan, serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga dan penelitian.

2. **Rumah Sakit Umum** adalah rumah sakit yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat untuk semua jenis penyakit, mulai dari pelayanan kesehatan dasar sampai dengan pelayanan subspesialis sesuai dengan kemampuannya.

3. **Rumah Sakit Khusus** adalah rumah sakit yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat untuk jenis penyakit tertentu atau berdasarkan disiplin ilmu tertentu

Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan menyelenggarakan 2 jenis pelayanan untuk masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan dirumah sakit saat ini tidak saja bersifat kuratif (penyembuhan), tetapi juga bersifat rehabilitatif (pemulihan), keduanya dilaksanakan secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan (promotif) dan pencegahan (preventif). Dengan demikian sasaran pelayanan kesehatan rumah sakit bukan hanya untuk individu pasien, tetapi juga berkembang untuk keluarga pasien dan masyarakat umum. Fokus perhatiannya memang pasien yang datang atau dirawat sebagai individu dan bagian dari keluarga. Atas dasar sikap seperti itu pelayanan kesehatan dirumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang paripurna (komprehensif dan holistik).

2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Tugas rumah sakit umum sesuai dengan Kepmenkes RI dalam No.983/Menkes/SK/XI/1992, tentang pedoman organisasi rumah sakit umum, adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan

mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan.

Berdasarkan Undang-Undang RI No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit disebutkan bahwa rumah sakit disebutkan bahwa rumah sakit mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta pencapaian teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Di Indonesia rumah sakit tentang dalam Permenkes RI No.159B/Menkes/Per/1998, Dalam Pemenkes tersebut dicantumkan bahwa fungsi rumah sakit adalah menyediakan dan menyelenggarakan:

- a. Pelayanan medik
- b. Pelayanan penunjang medik
- c. Pelayanan rehabilitative
- d. Pencegahan dan peningkatan kesehatan
- e. Sebagai tempat pendidikan dan pelatihan tenaga medik.

3. Tujuan dan Sasaran Rumah Sakit

a. Tujuan rumah sakit

Tujuan pengelolaan rumah sakit agar menghasilkan produk jasa atau pelayanan kesehatan yang benar-benar menyentuh kebutuhan dan harapan pasien dari berbagai aspek, menyangkut mutu (medis dan non medis), jenis pelayanan, prosedur pelayanan, harga dan informasi yang dibutuhkan.

b. Sararan Rumah Sakit

- 1). Masyarakat umum: golongan masyarakat yang bebas dan tidak terikat oleh instansi apapun. Mereka bebas memilih pelayanan rumah sakit manapun bila dikehendaki.
- 2). Masyarakat yang terkoordinasi adalah masyarakat dalam wadah dalam suatu organisasi misalnya, instansi, perkantoran, pabrik, hotel dan lain-lainya. Dalam mencari perobatan umumnya mereka terikat peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu mereka tidak bebas menentukan rumah sakit yang diinginkan. Golongan ini potensial menjadi sasaran rumah sakit.
- 3). Masyarakat Keluarga: masyarakat yang mempunyai langganan seorang dokter keluarga. Umumnya golongan ini bila memerlukan pelayanan rumah sakit selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan dokter keluarga. Hubungan timbal balik dokter keluarga dengan pihak rumah sakit dalam arti komunikasi hasil rujukan (Supriyanto dan Ernawaty, 2011).

4. Klasifikasi Rumah Sakit

Rumah sakit dapat diklasifikasikan berdasarkan berbagai kriteria sebagai berikut:

a. **Klasifikasi Berdasarkan Kepemilikan.**

Klasifikasi berdasarkan kepemilikan terdiri atas rumah sakit pemerintah, terdiri dari: rumah sakit yang langsung dikelola oleh Departemen Kesehatan, Rumah Sakit pemerintah daerah, Rumah sakit militer, Rumah Sakit BUMN, dan Rumah Sakit swasta yang dikelola masyarakat.

b. **Klasifikasi berdasarkan jenis pelayanan**

Klasifikasi berdasarkan jenis pelayanannya, rumah sakit terdiri atas: rumah sakit umum, memberikan pelayanan kepada pasien dengan beragam jenis penyakit dan Rumah Sakit Khusus, memberikan pelayanan pengobatan khusus untuk pasien dengan kondisi medik tertentu baik bedah maupun non bedah.

Contoh: Rumah Sakit Kanker, Rumah Sakit Bersalin

c. **Klasifikasi berdasarkan lama tinggal**

Berdasarkan lama tinggal, rumah sakit terdiri atas rumah perawatan jangka pendek yang merawat penderita kurang dari 30 hari dan rumah sakit perawatan jangka panjang yang merawat penderita dalam waktu rata-rata 30 hari atau lebih

5. Klasifikasi Berdasarkan Kapasitas Tempat Tidur

Rumah sakit pada umumnya klasifikasi berdasarkan kapasitas tempat tidur sesuai pola berikut, kelas III (60 Bed) tempat tidur, kelas II (12 Bed) tempat tidur, kelas I (32 Bed) tempat tidur, vip A (2 Bed) tempat tidur, vip B (36 Bed) tempat

tidur, ICU/ICCU (11 Bed) tempat tidur dan Instalasi Bedah Sentral (OKB) 3 Bed tempat tidur.

6. Klasifikasi RS Umum Pemerintah Berdasarkan Afiliasi Pendidikan.

Rumah sakit berdasarkan afiliasi pendidikan terdiri dari 2 jenis yaitu: Rumah Sakit Pendidikan, yaitu rumah sakit yang menyelenggarakan program latihan untuk berbagai profesi dan Rumah Sakit Non pendidikan yaitu rumah sakit yang tidak memiliki hubungan kerjasama dengan universitas.

7. Klasifikasi Berdasarkan Status Akreditasi.

Berdasarkan status akreditasi terdiri atas rumah sakit yang telah diakreditasi dan rumah sakit yang belum diakreditasi. Rumah sakit diakreditasi adalah rumah sakit yang telah diakui secara formal oleh suatu badan sertifikasi yang diakui yang menyatakan bahwa suatu rumah sakit telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan tertentu.

8. Klasifikasi Rumah Sakit Umum Pemerintah.

Rumah Sakit Umum pemerintah pusat dan daerah diklasifikasikan menjadi rumah sakit kelas A, B, C, dan D. Klasifikasi tersebut didasarkan pada umur pelayanan, ketenagaan, fisik dan peralatan.

Rumah sakit pemerintah yaitu dapat diklasifikasikan menjadi empat, diantaranya:

1. Rumah sakit umum kelas A adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 5

(lima) spesialis penunjang medik, 12 (dua belas) spesialis lain dan 13 (tiga belas) subspesialis.

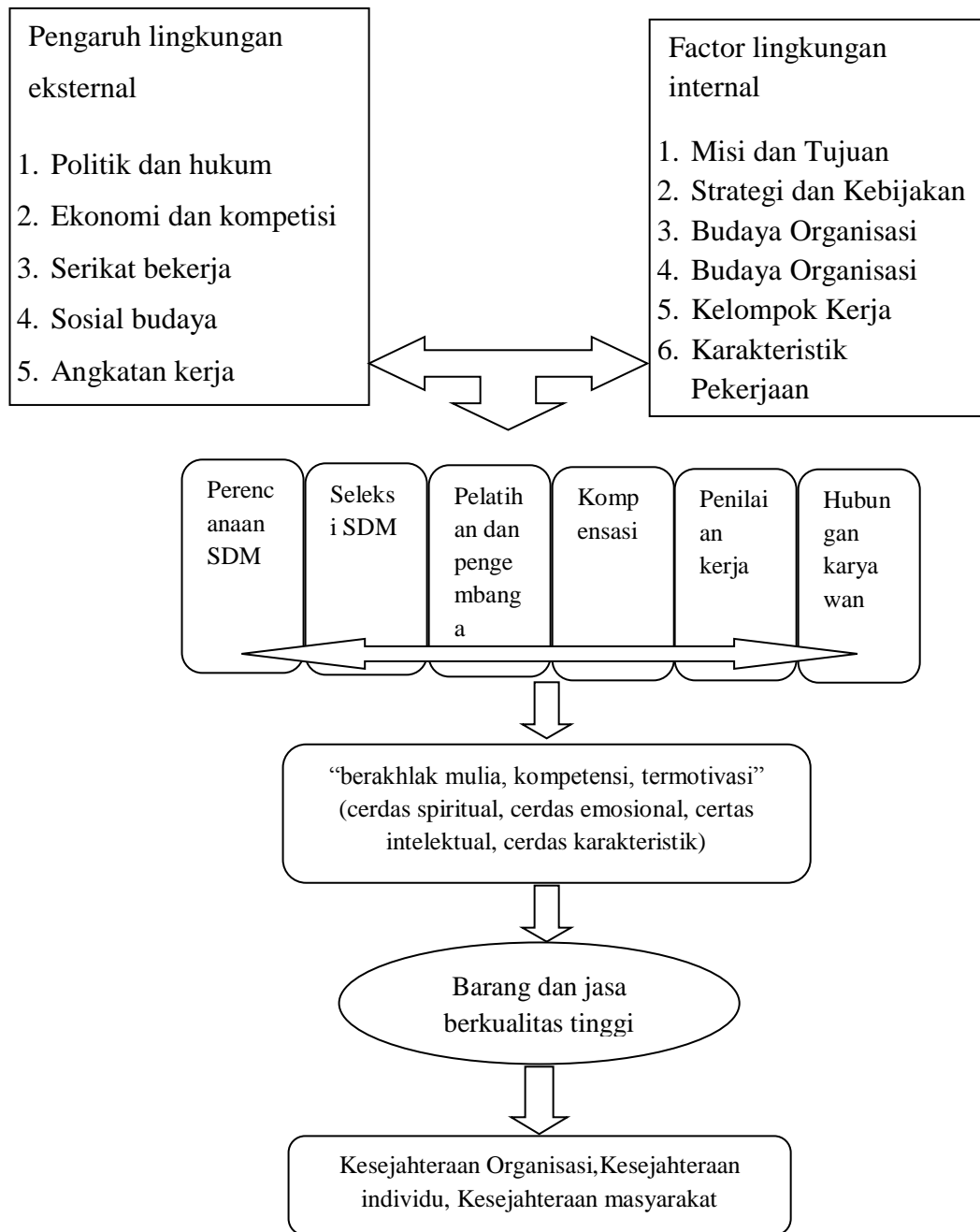
2. Rumah sakit umum kelas B adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 4 (empat) spesialis penunjang medik, 8 (delapan) spesialis lain dan 2 (dua) subspesialis dasar.
3. Rumah sakit umum kelas C adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar dan 4 (empat) subspesialis penunjang medik
4. Rumah sakit umum kelas D adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik sedikitnya 2 (dua) spesialis dasar.

Keputusan Menkes No.134/Menkes/SK/IV/78 tahun 1978 tentang susunan organisasi dan tata kerja rumah sakit umum di Indonesia.

- a. Pasal 1: Rumah Sakit umum adalah organisasi dilingkungan departemen kesehatan yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada dirjen yan medik.
- b. Pasal 2: Rumah Sakit umum mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kesehatan (caring) dan penyembuhan (caring) penderita serta pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa (Rehabilitations).
- c. Pasal 3: untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Rumah Sakit mempunyai fungsi:
 1. Melaksanakan usaha pelayanan medik
 2. Melaksanakan usaha rehabilitasi medik

3. Usaha pencegahan komplikasi penyakit dan peningkatan pemulihan kesehatan
 4. Melaksanakan usaha perawatan
 5. Melaksanakan usaha pendidikan dan latihan medis dan paramedis
 6. Melaksanakan system rujukan
- d. Pasal 4 :
1. Rumah sakit umum yang dimaksud dan kepuasan ini adalah RS kelas A, RS kelas B dan RS Kelas C.
 2. Rumah sakit umum kelas A adalah rumah sakit yang melaksanakan pelayanan kesehatan yang spesialistik yang luas.
 3. Rumah sakit umum kelas C adalah rumah sakit yang melaksanakan pelayanan kesehatan spesialistik paling sedikit 4 spesialis dasar, yaitu: penyakit dalam, penyakit bedah, penyakit kebidanan dan kandungan serta kesehatan anak.

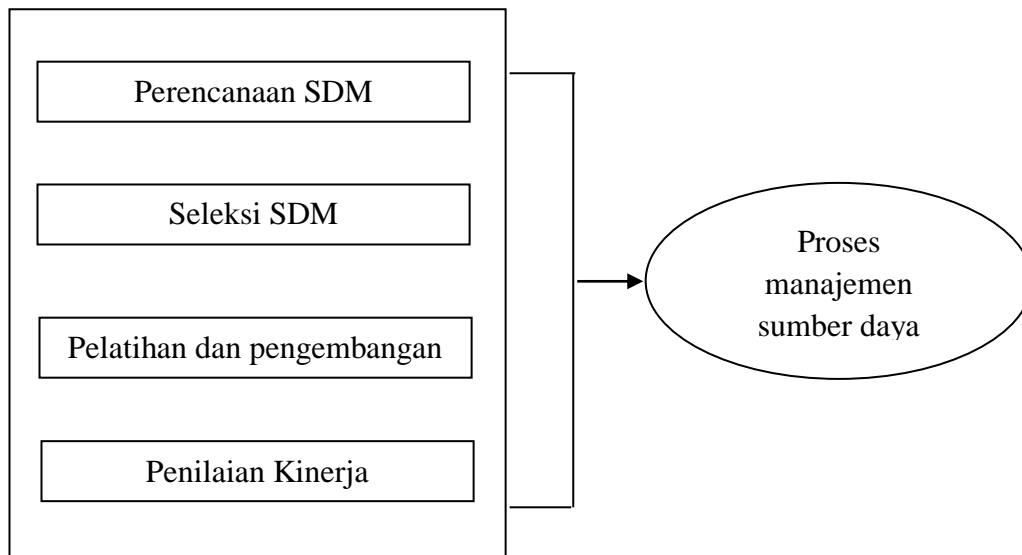
D. Kerangka Teori



Gambar 2 kerangka penelitian (Modifikasi Teori Noe, dkk 2006 dan marwansyah 2010).

E. Kerangka Konsep (Variabel yang diteliti)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka kerangka konsep penelitian di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 3

Kerangka Konsep

F. Klasifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (dependen)

Analisis Proses manajemen sumber daya manusia (SDM)

2. Variabel Bebas (Independen)

- a. Perencanaan SDM
- b. Seleksi SDM
- c. Pelatihan dan pengembangan
- d. Penilaian kinerja.

G. Definisi Operasional

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen RS Islam Faisal Makassar guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat yang meliputi:

Rencana organisasi, penentuan spesifikasi jabatan, jumlah karyawan yang dibutuhkan dan persediaan karyawan yang dimasa mendatang dengan tidak membedakan antara tenaga medis maupun non medis yang penting rumah sakit memiliki sumber daya yang profesional yang sesuai dengan profesi dan ditempatkan dibidang keahliannya masing-masing di RS Islam Faisal Makassar.

2. Seleksi dan Penempatan

Seleksi SDM berkenaan dengan pencarian tenaga kerja potensial dalam jumlah yang tepat dan dengan kemampuan untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan organisasi meliputi pemilihan tenaga kerja yang potensial menduduki suatu jabatan dan lamaran yang masuk dan Penempatan adalah penetapan jabatan seorang karyawan baru atau lama, meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja serta pelatihan dan pengembangan yang sudah diikuti bagi Karyawan lama RS Islam Faisal Makassar.

Seleksi Penerimaan dan Penempatan yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Islam Faisal meliputi:

- a. Seleksi Berkas, Ujian Tertulis, Test Wawancara Administrasi dan Profesi, Test Kesehatan, Psikotes (Bila dibutuhkan).
- b. Pelamar yang lulus, diterima menjadi tenaga honorer selama 1(satu) tahun dan setelah itu dapat diterima menjadi karyawan kontrak selama 1(satu) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun atas kesepakatan kedua belah pihak.
- c. Karyawan yang telah diterima dengan status honorer diberi honor sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja dan karyawan yang diterima dengan status kontrak akan diberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Masa kerja dari karyawan dihitung sejak mulai masuk bekerja/sejak diterima menjadi karyawan honorer.
- e. Seorang karyawan honor harus mentaati persyaratan sebagai berikut:
 - 1) Tidak mengikuti pendidikan formal.
 - 2) Tidak bekerja ditempat lain (Tidak kerja rangkap).
 - 3) Tidak mengikuti seleksi CPNS selama Masa honorer
 - 4) Tidak menikah selama masih status honorer.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah memperbaiki efektivitas kerja karyawan dan mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan peningkatan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan latihan (training) dan/atau pengembangan, meliputi perbaikan penggunaan suatu keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan, peningkatan kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Pelatihan dan Pengembangan ini dilakukan meliputi:

- a. Memberikan pemahaman dan meningkatkan keterampilan serta wawasan masing-masing.
- b. Memahami uraian tugas, peran dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing unsur manajemen.
- c. Memahami prinsip dasar manajemen dan mampu mengaktualisasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- d. Mampu menyusun jadwal kegiatan sehari-hari, dan mampu melakukan pembagian tugas secara berimbang kepada seluruh staf yang ada dibawah jajarannya.
- e. Mampu melakukan penilaian prestasi dan evaluasi kinerja jajarannya.

4. Penilaian Kineja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai hasil karya personel dengan menggunakan instrument penilaian kinerja dengan membandingkannya dengan standar buku yang meliputi penilaian kemampuan personel, tujuan dan mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan di Rumah Sakit Islam Faisal. Penilaian kinerja RSI Faisal menggunakan metode DPK (Daftar Penilaian Karyawan) dimana terdapat 7 faktor dan komponen penilaian yang dinilai oleh pihak RS Islam Faisal yang meliputi:

1. Penilaian Kedisiplinan.
2. Penilaian Kualitas Kerja.
3. Penilaian Keterampilan Kerja.

4. Penilaian Kerjasama.
5. Penilaian Tanggung Jawab.
6. Penilaian Keislaman.
7. Penilaian Kepemimpinan (khusus pejabat).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian.

1. Jenis Penelitian.

Dalam penelitian ini, menggunakan rancangan penelitian kualitatif melalui teknik *in-depth interview* (wawancara mendalam). Creswel (1994) mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah atau masalah manusia, berdasarkan pada penciptaan gambar holistik yang dibentuk kata-kata, melapor informasi dengan mengutamakan pandangan dan informasi yang diberikan. Dalam hal ini peneliti dapat menjabarkan informasi yang diperoleh dari informasi dan memberikan makna dibaliknya melalui analisis.

Penelitian studi kasus ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif menurut Poerwandari (1998) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengelolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi menyeluruh dan mendalam tentang “Analisis Kemampuan Manajerial Dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Islam Faisal Makassar”.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, rumah sakit ini merupakan rumah sakit tipe B melalui SK Pengurus Yayasan RS Islam Ujung Pandang No.039/YARS/V/1978, dilakukan peletakan batu pertama pembangunan RS Islam Faisal Makassar oleh Duta Besar Saudi Arabiah SYEKHBAKR ABBAS CHOMAI

B. Pendekatan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan yaitu menggunakan rancangan In-Depth Interview. Studi kualitatif, yaitu rancangan yang ditujukan untuk menganalisis proses manajemen sumber daya manusia di bidang sumber daya manusia rumah sakit islam faisal, yang bertujuan untuk melihat bagaimana Proses perencanaan SDM, Seleksi SDM, Pelatihan dan Pengembangan SDM, serta Penilaian Kiner SDM.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Seluruh sumber daya manusia di bidang sumber daya manusia rumah sakit islam faisal Makassar Tahun 2016.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel menggunakan teknik *Purpostive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan penimbangan tertentu dalam penentuan informasi yang akan diwawancarai, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang yang diharapkan (Sugiyono, 2010).

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan peneliti dengan cara mendatangi rumah sakit islam faisal Makassar. Pada hari pertama peneliti tidak langsung melakukan wawancara, tetapi mengantar terlebih dahulu surat izin penelitian dibagian diklat kemudian menyerahkan surat izin penelitian kepada bagian diklat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Setelah melalui proses pengurusan surat dirumah sakit, peneliti tidak langsung melakukan wawancara karena pengurusan surat yang membutuhkan

waktu lebih kurang dua hari. Wawancara dengan informan pertama kali dilakukan yaitu pertama adalah kepala bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Administrasi yang merupakan informan kunci yang telah ditentukan peneliti sebelumnya. Tetapi setelah melakukan wawancara dengan informan pertama, peneliti belum dapat memberikan secara lengkap yang dibutuhkan oleh peneliti, maka dari itu informan pertama merekomendasikan orang lain untuk memperoleh informasi yang lebih jelas dan rinci dari kepala bagian personalia rumah sakit islam faisal Makassar.

Pada saat proses wawancara, peneliti tidak langsung memberikan pertanyaan kepada informan, melainkan peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu kepada informan dan menjelaskan tujuan dari kedatangan peneliti kerumah sakit dan bertemu informan. Proses wawancara berjalan baik, namun peneliti harus menunggu beberapa waktu untuk kesediaan beberapa informan, informan terdiri dari 4 empat orang dengan 1 orang sebagai informan kunci dan tiga lainnya sebagai informasi biasa. Berumur 30-50 tahun. Sebanyak 3 orang yang berlatar belakang pendidikan S1 dan 1 orang adalah SMA.

E. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian dalam penelitian ini ialah dibagi berdasarkan jenis penelitian, yakni penelitian kualitatif menggunakan istilah “peneliti” yang berfungsi sebagai instrument (Human Instrument) dan panduan wawancara sebagai pengingat pembahasan wawancara. Dalam perjalanan mengumpulkan data, peneliti membutuhkan seperangkat alat tulis menulis seperti buku catatan, tape recorder, dan

alat bantu lainnya guna merekam dan menyimpan data-data kejadian dilokasi penelitian.

Cara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengumpulan data primer dan sekunder yang dilakukan oleh peneliti. Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan, peneliti kemudian turun ke lapangan mengunjungi rumah sakit islam faisal Makassar untuk melakukan wawancara dan observasi dan pengumpulan data yang dibutuhkan.

F. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara.

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara resmi terstruktur dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya dalam melakukan wawancara peneliti, perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

b. Dokumentasi.

Dokumentasi yang berhasil dikumpulkan pada saat penelitian berupa hasil wawancara peneliti terhadap responden dan juga berupa dokumen data Rumah Sakit Islam Faisal terkait dengan Perencanaan SDM, Seleksi dan Penempatan, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja serta foto-foto aktifitas pegawai SDM pada saat pengambilan data diri dan wawancara.

c. Observasi.

Jenis observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi secara terus terang dan tersamar. Dalam hal ini peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data bahwa ini sedang melakukan penelitian. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan (Sugiyono, 2013). Obyek penelitian dalam penelitian kualitatif yang diobservasi menurut Spradeley Dalam Sugiyono (2013) dinamakan situasi sosial yang terdiri dari 3 tiga komponen yaitu place (tempat), actor (pelaku) dan activities (Kegiatan). Variabel yang akan diobservasi dalam penelitian ini adalah perencanaan SDM, Seleksi SDM, Pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada saat penelitian berlangsung adalah keterbatasan hasil dokumentasi yang terkait dengan proses manajemen SDM.

2. Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data menurut model Miles dan Huberman.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan dalam periode tertentu. Miles dan HU berman mengemukakan bahwa dalam Analisis data meliputi tiga aktivitas utama, yaitu (Sugiyono, 2013).

1. Data reduction (Reduksi Data)

Karena data yang diperoleh dilapangan jumlahnya cukup banyak, maka perlu dicatat secara teliti dan rinci, untuk itu, perlu segera dilakukan analisis data melalui

reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

2. *Data display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif yang sering digunakan untuk menyajikan data adalah dengan teks yang bersifat naratif

3. *Conclusion drawing* (verifikasi)

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali mengumpulkan data lapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan adalah kesimpulan yang kredibel.

G. Pengujian Keabsahan Data.

Untuk menjamin dan mencerminkan akurasi informasi yang dikumpulkan, digunakan beberapa teknik pengujian keabsahan data, yaitu:

1. Triangulasi yang meliputi:

a. Sumber

Tringulasi sumber dilakukan untuk melihat akurasi informasi yang diperoleh yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari informan kunci, informan, dan data sekunder atau hasil observasi.

2. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Mengecek kembali data-data yang ditemukan, ada yang salah atau tidak. Untuk meningkatkan ketekunan peneliti membaca berbagai referensi buku, jurnal, hasil penelitian atau dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. Dengan membaca berarti meningkatkan wawancara peneliti, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa atau yang ditemukan itu benar dipercaya atau tidak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah dan Gambaran Umum Lokasi RSI Faisal Makassar.

a. Sejarah RSI.Faisal Makassar

Umat islam daerah Sulawesi Selatan khususnya dan Indonesia timur pada umumnya, telah lama mendambakan adanya rumah Sakit yang dikelola dan dan dibina oleh umat islam sendiri.

Hasrat ini timbul di landasi dengan masih terbatasnya fasilitas rumah sakit di daerah ketika itu, sementara kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan semakin meningkat. Perasaan risih yang semakin menggelitik para tokoh ulama dan cendekiawan muslim ketika terpaksa harus melarikan keluraganya ke rumah sakit non muslim akibat terbatasnya sarana rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah ketika itu, semakin mengunggh perasaan beberapa tokoh masyarakat untuk segera mewujudkan dambaan adanya Rumah Skait Islam Faisal Makassar “Ujung Pandang” ketika itu.

Beberapa tokoh masyarakat sepakat memulai aktifitas pendirian rumah sakit islam yaitu: H.Fadeli Luran, Dr, H.M. Nazaruddin Anwar, H.Ahmad Salama Tambo, H.Muhammad Daeng Patompo, dan Drs.H.M.Jusuf Kalla, memulai tugas mulianya dengan membentuk sebuah yayasan yang diberi nama “Yayasan Rumah Sakit Islam Faisal Ujung Pandang”. Pendirian yayasan tersebut dilakukan dalam akta notaris Stoke Lomow, SH. Dengan Akta No.19 tanggal 3 maret 1976.

Berawal dari pendirian yayasan, pada bulan maret 1976, para pengurus yayasan secara intensif melakukan loby mencari dukungan dari berbagai pihak termasuk dalam hal ini dukungan dari berbagai pihak termasuk dalam hal ini dukungan yang tidak sedikit diberikan oleh Pemda TK.1 Sulawesi Selatan, melalui Bapak Gubernur “H.Andi Oddang”. Ketua DPRD TK,I, Kepala Kanwil Depkes Sul-Sel, serta Walikota Ujung Pandang “Bapak H.M.Daeng Patompo. Ketika itu secara pribadi sebagai salah seorang pengisentif pendirian yayasan.

Mulai dari dana yang terhimpun mulai dari infaq, zakat Sadakah, dan sumbangan sampai bulan April 1976, yayasan melakukan pembelian lokasi diwilayah Panakukang, tempat RS Islam Faisal sekarang. Ditengah kesibukan pencarian dana dalam rangka pembebasan pada suatu lokasi dengan modal dari pada muzakki/Dermawan/Donator,Yayasan Rumah Sakit Islam Faisal ketika ini diketuai oleh H.Fadeli Luran (alm), mencoba memanfaatkan kehadiran Duta Besar Kerajaan Saudi Arabia SYEKH BAKR ABBAS KHOMAIIS dalam rangka kunjungannya di Ujung Pandang pada tanggal 15 febuari 1978 dengan mengajukan proposal pembangunan RS Islam Faisal Makassar yang ditujukan Kepada Raja Saudi Arabia “Al malik Faisal Bin Abdul Azis Al-Saud”.

Sekitar satu bulan berikutnya, pengurus yayasan mendapat Surat dari kedutaan KSA yang isinya menyampaikan bahwa permohonannya telah disetujui yang Mulia Raja, sehingga yayasan diminta menyampaikan nomor Rekening Bank kedutaan untuk pengiriman bantuan dana tahap pertama.

Bantuan tahap pertama dari Raja Faisal melalui yayasan badan Wakaf Al-Malik Faisal pada bulan April tahun 1978 tersebut, oleh pengurus yayasan RS Islam Faisal Makassar, dimanfaatkan untuk pembangunan 4 (empat) unit gedung Rumah Sakit dan menyelesaikan pembebasan tanah lokasi RS Islam Faisal Makassar yang luasnya mencapai 44.632.M2.

Melalui SK Pengurus Yayasan RS Islam Faisal Makassar No.039/YARSI/V/1978, dilakukan peletakan batu pertama pembangunan RS Islam Faisal Makassar oleh Duta Besar Saudi Arabia SYEKH BAKR ABBAS KHOMAS.

Setelah 2 (dua) tahun pelaksanaan pembangunan berhasil dirampungkan RS Islam Faisal Diresmikan penggunaannya pada tanggal 24 september 1980 M/bertepatan dengan tanggal 15 Dzulqaidah 1400 H. Oleh Menteri Kesehatan RI, Dr.Suwarjono Surjaningrat. Tanggal 24 september inilah yang ditetapkan sebagai hari ulang tahun “Milad” RS Islam Faisal Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dimaksudkan untuk melihat gambaran proses manajemen sumber daya manusia dibidang SDM RS Islam Faisal Makassar. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara sekunder untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Informasi yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 4 orang, informasi kunci pada penelitian ini adalah Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Administrasi. Pemilihan informasi kunci ini bermaksud agar dapat memberi informasi tentang keadaan dan situasi sekarang ini terkait dengan proses manajemen sumber daya manusia dibidang SDM RS Islam Faisal Makassar, sedangkan informasi

lain berdasarkan jabatan struktural sebagai unit analisis yang tentunya paling kompeten dan dianggap paling tahu pada penelitian ini yang dapat memberikan informasi dan keterangan yang relevan yang dibutuhkan pada penelitian ini.

b. Gambaran Umum Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan di areal Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. RS islam faisal ini beralamat di Jl. Andi Pangeran Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan. Jalan RSI Faisal III Makassar, Sulawesi Selatan. Telepon (0411) 858771, 871942, 853364, 854118. Dengan luas Areal Lokasi: Luas tanah 44.632 M2 Luas bangunan 8.600 M2, dengan izin penyelenggaraan: YM.02.04.3.5.3281 berlaku s/d status Akreditasi :Akreditasi Penuh Tingkat Lanjut.

Gambar Denah Evakuasi Rumah Sakit Islam Faisal.



2. Jumlah Keseluruhan SDM Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

No.	JABATAN	KEBUT UHAN	ADA	KUALIFIKASI	KUR ANG
1	Staf Pelayanan Medik	12	12	Dokter Umum	-
2	Instalasi Laboratorium	12	8	D3 Analis	4
3	Instalasi radiologi	8	6	D3 Radiologi	2
4	Instalasi Farmasi	30	18	D3 Farmasi	12
5	Instalasi Gizi	20	18	D3 Gizi	2
6	Instalasi Rekam Medis	15	11	D3 Rekam Medis SKM Prodi Manajemen	4
7	Instalasi Rawat Darurat	15	14	D3 Keperawatan	1
8	Instalasi Poliklinik	19	16	D3 Keperawatan	3
9	Instalasi Rawat Inap (1) AL-WAHID	14	12	D3 Keperawatan	2
10	Instalasi Rawat Inap (2) AS-SALAM	44	22	D3 Keperawatan	22
11	Instalasi Rawat Inap (3) AL-HALIQ	27	14	D3 Keperawatan	13
12	Instalasi Rawat Inap (4) AR-RAHMAN	28	15	D3 Keperawatan	13
13	Instalasi Rawat Inap (5) AR-RAHIM	28	11	D3 Keperawatan	17
14	Instalasi Perawatan Intensif (ICU)	11	15	D3 Keperawatan	4
15	Instalasi Bedah Sentral (OK)	11	9	D3 Keperawatan	2
16	Hemodialisa	8	6	D3 Keperawatan	2
17	Bagian Personalia	3	1	S1 Ekonomi	2
18	Bagian Tata Usaha	6	4	S1 Ekonomi	2
19	Bagian Pendidikan dan Pelatihan	3	1	S1 Ekonomi	2
20	Bagian Pembinaan Agama	3	1	S1 Agama	2
21	Bagian Perbendaharaan	7	5	S1 Ekonomi S1 Akutansi	2
22	Bagian Verifikasi dan Akutansi	8	6	S1 Ekonomi S1 Akutansi	2
23	Bagian Teknik dan Pemeliharaan Sarana	7	4	SMK Teknik Elektro, SMK Teknik Kelistrikan, SMK Teknik Mesin	3
24	Bagian Sanitasi dan KESLING	4	2		2

No.	JABATAN	KEBUT UHAN	ADA	KUALIFIKASI	KUR ANG
25	Bagian Pemeliharaan Alat dan Kesehatan	4	1		3
26	Bagian Informasi dan IT	10	7		3
27	Bagian Kamtib dan Kendaraan	19	17		2
28	Bagian Rumah Tangga	3	1		2
29	Bagian Pengadaan	5	2		3
30	Bagian Loundry	5	3		2

Sumber: Data Primer

3. Karakteristik informan

Adapun karakteristik informan yang terlibat dalam penelitian Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang SDM RS Islam Faisal Makassar adalah sebagai Berikut:

Informasi terdiri dari empat orang dengan satu orang sebagai informan kunci dan tiga lainnya sebagai informan masing-masing berinisial JNS berumur 53 tahun dengan jabatan sebagai kepala Pengembangan Sumber Daya dan Administrasi, pendidikan terakhir S.1 (Administrasi) dengan masa kerja 32 tahun 3 bulan. AA berumur 43 tahun dengan jabatan Kepala Personalia dan Diklat, pendidikan terakhir S.1 dengan masa kerja 14 tahun, SS berumur 33 tahun sebagai staf Tata Usaha, pendidikan terakhir SMA dengan masa kerja 13 tahun, dan yang terakhir HS berumur 47 Kepala Bagian Tata Usaha, pendidikan terakhir S.1 (Ekonomi) dengan masa kerja 27 tahun. Demikian karakteristik informan menurut umur, jabatan dan pendidikan terakhir yang mana sebagian besar informan memiliki umur yang sudah tidak muda serta tingkat pendidikan sebagian besar S.1 dan informan telah memiliki masa kerja yang cukup lama.

4. Hasil wawancara, Data sekunder dan Observasi

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang oleh manajemen dalam suatu lembaga guna lebih menjamin bahwa dalam lembaga tersedia SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula. Manajer lembaga pendidikan islam harus membuat perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan lembaga kepan dan mengontrol atau menghindari kesalahan penerimaan pegawai. Dalam melakukan perencanaannya, manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan dan lain sebagainya. Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif bisa mencapai hasil yang maksimal. Sebagaimana yang dijelaskan dalam QS Shaad Ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan.

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۚ ذَٰلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۖ فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ

Terjemahnya: Dan kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, Maka celakalah orang-orang kafir itu Karena mereka akan masuk neraka (Kementerian Agama RI,2014:9).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, data sekunder maupun observasi hasil penelitian sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM

Hasil wawancara yang terkait dengan perencanaan SDM yang dilakukan oleh RS Islam Faisal dimana secara mendasar proses perencanaan dilakukan dengan terlebih dahulu melihat hasil dari implementasi program-program yang telah dilakukan sebelumnya oleh pihak RS dan mengevaluasinya. Kemudian menetapkan sasaran dan rencana strategi yang akan dilakukan. Agar pada saat melakukan perencanaan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga tujuan organisasi biasa tercapai seperti yang dituturkan informan sebagai berikut:

“... “.. perencanaan kita di RS melihat hasil implementasi program yang telah dilakukan melalui kebutuhan SDM masing-masing bidang untuk bahan dan diputuskan pada Rapat Kerja Tahunan kemudian mengevaluasinya agar pada saat kita akan melakukan perencanaan tidak menyalahi dari tujuan yang akan dicapai oleh RS lalu menetapkan sasaran dan rencana strategi yang akan dilakukan supaya tujuan organisasi tercapai...”

(JNS, Januari 2016).

Metode yang digunakan dalam proses perencanaan yang dilakukan dengan terlebih dahulu melihat kebutuhan dari masing-masing unit berdasarkan beban kerjanya. Jika dianggap unit terkait kekurangan tenaga maka pihak RS akan melakukan perencanaan seperti yang dituturkan oleh informan kunci sebagai berikut:

“...perencanaan yang dilakukan RS Islam Faisal dengan melihat beban kerja masing-masing unit jika ada unit terkait yang membutuhkan tenaga maka akan dilakukan rencana...”

(JNS, Januari 2016).

Hasil wawancara yang terkait dengan perencanaan SDM dilakukan oleh RSI Faisal dimana secara mendasar ditarik kesimpulan bahwa perencanaan SDM dilakukan setiap tahunnya seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“..perencanaan dilakukan setiap akhir tahun untuk penyusunan program kerja tahun berikutnya (antara bulan November s/d Desember).”

(JNS, Januari 2016).

Proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu Direktur Utama, Direktur yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala bagian Personalia diunit terkait. Seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“...proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu Direktur Utama, Direktur yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala bagian Personalia diunit terkait....”

(JNS, Januari 2016).

Hasil wawancara yang terkait dengan proses perencanaan tidak ada hambatan yang ditemukan oleh pihak RS, Seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“...tidak ada hambatan...”

(JNS, Januari 2016).

Pada proses perencanaan di Rumah Sakit Islam Faisal dalam melakukan perencanaan tidak ada yang dilakukan baik tenaga medis maupun tenaga non medis tetapi berdasarkan kebutuhan yang dilihat dari beban kerja. Seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“...tidak ada yang difokuskan (utama) baik itu tenaga medis maupun non medis melainkan sesuai kebutuhan atau beban kerja...”

(JNS, Januari 2016).

2. Seleksi SDM

Berdasarkan hasil wawancara bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh pihak RSI Faisal sesuai kebutuhan yang diajukan unit terkait yang kemudian dilakukan seleksi terhadap berkas-berkas yang telah terkumpul dengan melihat keterampilan pelamar apakah pelamar memenuhi syarat yang telah ditentukan. Jika

pelamar yang bersangkutan telah lulus berkas maka akan dilakukan tes yaitu tes ujian tulis psikotes dan wawancara. Kemudian pelamar yang dinyatakan lolos akan dihubungi oleh pihak RS (On Call) seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“...sesuai kebutuhan yang diajukan unit terkait yang kemudian dilakukan seleksi terhadap berkas-berkas yang telah terkumpul dengan melihat keterampilan pelamar apakah pelamar memenuhi syarat yang telah ditentukan tes yaitu tes ujian tulis, psikotes dan wawancara. Kemudian pelamar yang dinyatakan lolos akan dihubungi oleh pihak RS (On Call).”

(JNS, Januari 2016).

Pada proses seleksi dalam pemilihan tenaga oleh pihak RS dilakukan sesuai dengan bidang dan profesi yang dibutuhkan oleh unit terkait tanpa memilih antara tenaga kesehatan saja atau secara umum (keseluruhan tenaga yang terlibat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit), seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“....sesuai dengan bidang dan profesi yang dibutuhkan oleh unit terkait yang mengajukan permohonan penambahan tenaga....”

(JNS, Januari 2016).

Hasil wawancara terkait dengan seleksi SDM yang dilakukan oleh RSI Faisal Makassar dimana secara mendasar ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi SDM akan dilakukan, apabila ada unit yang terkait yang membutuhkan tenaga maka akan dilakukan seleksi SDM jadi tidak ada waktu yang ditentukan, sejak tahun 2010 RS Islam Faisal menganut sistem “Zero Growth” pertambahan jumlah tenaga, artinya seleksi SDM dilakukan untuk: mengganti tenaga yang berhenti (keluar) atau ada penambahan jumlah Bed yang disertai peningkatan jumlah BOR. seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“...tidak ada waktu yang ditentukan tetapi apabila ada kebutuhan dari unit terkait maka RS melakukan seleksi...”

(JNS, Januari 2016).

Proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu Direktur Utama, Direktur Yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala bagian Personalia diunit terkait. Seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“...proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu Direktur Utama, Direktur Yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala bagian Personalia diunit terkait..”

(JNS, Januari 2016)

Hasil wawancara terkait dengan seleksi SDM yang dilakukan oleh RSI Faisal berjalan sesuai dengan perencanaan kebutuhan yang diajukan oleh unit terkait jadi tidak pernah terjadi kesenjangan seperti, dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“...selama ini tidak terjadi kesenjangan semua sesuai dengan perencanaan karena kami melakukan seleksi sesuai dengan kebutuhan yang diajukan oleh unit terkait....”

(JNS, Januari 2016).

Pada proses seleksi yang dilakukan oleh pihak RSI Faisal Makassar tidak ada kendala karena selama ini program yang direncanakan pada dasarnya tidak pernah menghadapi kendala, kendala muncul pada waktu penerimaan (Rekrutment) yakni: terbatasnya ketersediaan SDM yang memenuhi standar untuk direkrut, terbatasnya kesediaan dana RS untuk membayar gaji pegawai, khusus untuk pemenuhan tenaga

perawat di Instalasi Rawat Inap, Harus disesuaikan dengan BOR rata-rata pasien

Rawat Inap (tiap tahun), seperti yang dikemukakan oleh informan kunci:

“...tidak ada kendala karena selama ini program yang direncanakan pada dasarnya tidak pernah menghadapi kendala, kendala muncul pada waktu penerimaan (Rekrutment) yakni: terbatasnya ketersediaan SDM yang memenuhi standar untuk direkrut, terbatasnya kesediaan dana RS untuk membayar gaji pegawai, khusus untuk pemenuhan tenaga perawat di Instalasi Rawat Inap, Harus disesuaikan dengan BOR rata-rata pasien Rawat Inap (tiap tahun)....”

(JNS, Januari 2016).

3. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Hasil wawancara yang terkait dengan proses pelatihan dan pengembangan di RSI Faisal difokuskan untuk karyawan tetap yang dianggap perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan dilihat dari potensi dan kinerja, kegiatan sehari-hari, dan kebutuhan kedepan untuk rumah sakit.

“...waktu sudah ditentukan dalam program tetapi apabila ada kepala pihak RS yang ingin memberikan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan terdapat 2 jenis yang pertama pelatihan internal (tiap 6 bulan) pelatihan yang dilakukan oleh dilingkungan Rumah Sakit dimana peserta dan pematerinya berasal dari Rumah sakit Faisal itu sendiri dan pelatihan eksternal yaitu pelatihan yang dilakukan baik dilingkungan rumah sakit maupun pemberitahuan dari luar namun pemateri dan pesertanya berasal dari luar, dan dilihat juga dari biaya yang disediakan)...”

(JNS, Januari, 2016).

“...cara melihat presentasi ada 4 cara yaitu: melihat presensi dan karyawan, kegiatan sehari-hari karyawan, karyawan yang kurang terampil, dan melihat kebutuhan kedepan dengan catatan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan adalah karyawan tetap....”

(JNS, Januari 2016).

Proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu Direktur Utama, Direktur Yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan

kepala bagian Personalia diunit terkait. Seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“...proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu Direktur Utama, Direktur Yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala bagian Personalia diunit terkait...”

(JNS, Januari 2016).

Hasil wawancara yang terkait seleksi SDM yang dilakukan oleh RSI Faisal Makassar dimana secara mendasar ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi SDM akan dilakukan, apabila ada unit terkait yang membutuhkan tenaga maka akan dilakukan seleksi SDM jadi waktu sudah diatur dalam program yang ditentukan, seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“...waktu sudah ditentukan dalam program tetapi apabila ada kebutuhan dari unit terkait maka RS akan melakukan seleksi...”

(JNS, Januari 2016).

Proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu Direktur Utama, Direktur yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala bagian Personalia diunit terkait. Seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“...proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu Direktur Utama, Direktur Yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala bagian Personalia diunit terkait.”

(JNS, Januari 2016).

Proses penilaian internal yang diberikan oleh pihak rumah sakit diberikan dengan tujuan agar karyawan mampu mengikuti perkembangan dibidang masing-masing. Menambah wawasan serta meningkatkan keterampilan, seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“.....ada dilakukan dengan tujuan untuk mengikuti perkembangan dibidang masing-masing, menambah wawasan, serta meningkatkan keterampilan...”
(JNS, Januari 2016).

Evaluasi pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh pihak RSI Faisal Makassar dengan cara, karyawan membuat resume dan presentase untuk mengetahui hasil dari pelatihan yang diikuti dengan alasan agar karyawan yang akan mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut mampu mengimplementasikan dalam tugas sehari-hari seperti yang dikemukakan oleh informan kunci sebagai berikut:

“... ya, karyawan membuat resume dan presentase bagi peserta diklat eksternal saja, alasannya supaya karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut bias mengembangkan apa yang didapat selama pelatihan sehingga karyawan tersebut mampu mengimplementasikan dalam tugas sehari-hari...”
(JNS, Januari 2016).

Pada proses pelatihan dan pengembangan tidak ada kendala yang dihadapi semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Karena sebelum melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan pihak rumah sakit telah menyediakan tempat yang memadai dan berkoordinasi dengan calon peserta sehingga pada saat akan dilakukan pelatihan dan pengembangan mereka tidak bertugas, seperti yang dikemukakan informan kunci sebagai berikut:

“...tidak ada kendala semua berjalan dengan harapan sebab sebelum pihak RS melaksanakan pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu berkoordinasi dengan calon peserta agar pada saat sedang berlangsung pelatihan mereka sedang tidak bertugas dan pihak rumah sakit kemudian menyediakan tempat yang memadai...”
(JNS, Januari 2016).

4. Penilaian Kinerja SDM

Penilaian kinerja RSI Faisal menggunakan metode DPK seperti yang diungkapkan informan berikut:

“....dalam penilaian kinerja kami dari RSI Faisal menggunakan metode DPK (Daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan) hal ini dilakukan dengan alasan untuk melihat bagaimana kehadiran kehadiran kedisiplinan dan etika dalam bekerja.....”
(JNS, Januari 2016).

Proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu Direktur Utama, Direktur yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala bagian Personalia diunit terkait. Seperti yang dituturkan informan kunci sebagai berikut:

“....direktur Direktur Utama, Direktur Yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala-kepala bidang masing-masing..”
(JNS, Januari 2016).

Proses penilaian dilakukan setiap 2 tahun sekali atau minimal 1 tahun untuk menentukan seseorang pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, dan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kerja dilakukan penilaian setiap bulan dengan melihat kehadiran, kedisiplinan dan etikanya seperti yang dikemukakan oleh beberapa informan berikut ini:

“...minimal 1 tahun sekali atau sesuai kebutuhan karena penilaian tersebut akan menentukan seorang pegawai kontrak akan menjadi tenaga tetap, dalam hal ini RSI Faisal Makassar melakukan penilaian bukan untuk menentukan kenaikan golongan..”

(JNS, Januari 2016).

“...e...penilaian dilakukan setiap 2 tahun sekali dimana penilaian dilakukan untuk menentukan seorang pegawai kontrak menjadi pegawai tetap...”

(JNS, Januari 2016).

“.....1 bulan karena setiap satu bulan itu karyawan dinilai dari kehadiran, kedisiplinan dan etikanya...”

(JNS, Januari 2016).

Proses penilaian yang dilakukan RSI Faisal Makassar minimal sekali setahun berdasarkan kebutuhan, jika dianggap perlu dilakukan penilaian lebih dari yang ditentukan. Misalnya untuk memberikan bonus seperti yang dikemukakan informan sebagai berikut:

“...pengamatan langsung secara obyektif hal ini dilakukan untuk menentukan pegawai kontrak tersebut bisa dipertimbangkan menjadi pegawai tetap...”

(JNS, Januari 2016).

Hasil dari penilaian kinerja untuk diketahui oleh pihak RS serta sebagai beban pertimbangan dalam menetapkan seorang pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dan sebagai barang bukti jika terjadi kesalahan dikemudian hari. Seperti yang dikemukakan oleh informan kunci sebagai berikut ini:

“...dinilai dan didokumentasikan dalam berkas masing-masing untuk dijadikan arsip, bahan pertimbangan dalam mengangkat seseorang karyawan menjadi tenaga tetap dan sebagai bukti jika terjadi kesalahan dikemudian hari..”

(JNS, Januari 2016).

Pada proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak RSI Faisal Makassar kendalanya adalah Pejabat penilai (atasan langsung) karyawan yang dinilai kadang masih terpengaruh dengan faktor subjektif “merasa kasihan” seperti yang dikemukakan oleh informan kunci sebagai berikut:

“...kendalanya adalah Pejabat penilai (atasan langsung) karyawan yang dinilai kadang masih terpengaruh dengan faktor subjektif “merasa kasihan....”

(JNS, Januari 2016).

B. Pembahasan

Untuk mengetahui lebih lanjut hasil penelitian yang diperoleh dari data-data tentang gambaran informan penelitian dan setelah dilakukan reduksi data dan penyajian data, maka selanjutnya peneliti melakukan pembahasan hasil penelitian dengan menganalisa data-data tersebut dan membandingkan dengan teori-teori dan hasil penelitian tentang proses penyusunan dan implementasi manajemen pemasaran dilihat dari beberapa variabel yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM

Menurut Noe dkk, (2006:5) yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan proses yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa organisasi tersebut memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, pada saat yang tepat, pada posisi yang tepat dan melakukan pekerjaan yang tepat.

Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka memperoleh gambaran bahwa RSI Faisal Makassar melakukan perencanaan setiap tahun dengan terlebih dahulu melihat hasil dari implementasi program akan yang dilakukan sebelumnya dan mengevaluasinya. Kemudian menetapkan sasaran dan rencana strategi hal ini dilakukan untuk menentukan kesuksesan relatif atau program yang ditujukan untuk menutupi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja. Proses perencanaan SDM dilakukan dengan mengumpulkan data-data melihat kebutuhan masing-masing unit berdasarkan beban kerja dengan melibatkan pihak Direktur Utama, Direktur Yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala-kepala bidang terkait.

Perencanaan yang dilakukan oleh RSI Faisal Makassar belum sesuai dengan langkah-langkah perencanaan menurut Jackson dan Schuler (1990), bahwa perencanaan sumber daya manusia yang tepat membutuhkan langkah-langkah seperti: pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan ataupun persediaan sumber daya manusia yang diekspresikan bagi perencanaan bisnis masa depan, mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia, serta merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memedahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia.

Pada pelaksanaannya perencanaan yang dilakukan rumah sakit belum maksimal karena dilakukan perencanaan apabila atau kebutuhan tenaga yang diajukan oleh unit terkait sehingga tidak ada waktu yang tepat untuk dilakukan perencanaan, seharusnya RS mampu memperhatikan permintaan ataupun persediaan sumber daya manusia yang diekspektasikan bagi perencanaan RS di masa depan sehingga tujuan dari RS dapat tercapai sistem pelaporan RS juga belum maksimal karena rumah sakit tidak menyusun laporan khusus untuk hasil dari perencanaan SDM.

2. Seleksi SDM.

Seleksi merupakan proses dimana organisasi berusaha mengidentifikasi pelamar dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang diperlukan untuk membantu organisasi itu mencapai sasarannya (Noe,et,al 2006:725).

Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka diperoleh gambaran bahwa RSI Faisal Makassar melakukan seleksi tidak ditentukan oleh waktu tetapi berdasarkan kebutuhan jika ada unit terkait yang membutuhkan

karyawan, maka pihak RS melakukan seleksi. Proses seleksi yang dilakukan oleh RSI Faisal Makassar berdasarkan kebutuhan dan kriteria jabatan yang diajukan oleh unit terkait. Dimana pelamar dinyatakan lolos akan dihubungi oleh pihak RS (On Call). Tahap seleksi yang ada di RS berjalan sesuai yang direncanakan perencanaan kebutuhan yang diajukan unit terkait jadi tidak pernah terjadi kesenjangan. Hal ini dikarenakan seleksi yang dilakukan RSI Faisal Makassar berjalan sesuai dengan perencanaan kebutuhan yang diajukan oleh unit terkait. Pada saat proses seleksi tidak ada kendala karena selama ini program yang direncanakan pada dasarnya tidak pernah menghadapi kendala, kendala muncul pada waktu penerimaan (Rekrutment) yakni: terbatasnya ketersediaan SDM yang memenuhi standar untuk direkrut, terbatasnya kesediaan dana RS untuk membayar gaji pegawai, khusus untuk pemenuhan tenaga perawat di Instalasi Rawat Inap, Harus disesuaikan dengan BOR rata-rata pasien Rawat Inap (tiap tahun).

Seleksi yang dilakukan oleh RSI Faisal Makassar sesuai yang dikemukakan oleh Mondy Noe (2005:162) menyatakan bahwa proses seleksi SDM merupakan pemilihan dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi.

Tetapi dalam pelaksanaannya seleksi yang dilakukan rumah sakit belum maksimal karena pihak RS tidak mengeluarkan pengumuman penerimaan karyawan, informasi didapat dari kerabat yang bekerja dirumah sakit jadi, kecil kemungkinan bagi pelamar yang tidak memiliki kerabat dirumah sakit tersebut. Seharusnya pihak RS memberikan peluang sebesar-besarnya kepada masyarakat luas untuk mengikuti

seleksi tenaga agar RS bisa memilih calon tenaga yang paling sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kriteria jabatan yang ditentukan oleh pihak RS. Sistem pelaporan rumah sakit juga belum maksimal karena rumah sakit tidak menyusun laporan khusus untuk hasil seleksi pegawai yang dilakukan dan pihak rumah sakit hanya menulis nama-nama yang lolos seleksi kemudian menghubungi pelamar tersebut melalui telepon, pihak rumah sakit seharusnya membuat laporan khusus mengenai hasil seleksi.

3. Pelatihan dan pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya (Gary Dessler 2013).

Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka diperoleh gambaran bahwa RSI Faisal Makassar melakukan pelatihan dan pengembangan dalam 2 kategori yaitu pelatihan internal dan eksternal, yang dimaksud dengan pelatihan internal yaitu pelatihan yang diberikan oleh pihak RS dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan, menambah wawasan dan mampu mengikuti perkembangan dibidang masing-masing, sedangkan pelatihan eksternal dilakukan oleh pihak luar pada proses pelatihan dan pengembangan tidak ada waktu yang pasti. Untuk mengidentifikasi karyawan tetap yang perlu mengikuti pelatihan tersebut dilihat dari potensi dan kinerja, kegiatan sehari-hari dan kebutuhan kedepan

untuk RS. Karyawan melakukan presentase untuk mengetahui hasil dari pelatihan yang telah diikuti sehingga mampu menerapkan dalam tugas sehari-hari. RSI Faisal Makassar juga tidak mengalami kendala dalam pelatihan dan pengembangan semua berjalan sesuai dengan harapan. Karena sebelum dilakukan kegiatan pelatihan pihak rumah sakit telah menyediakan tempat dan berkoordinasi dengan calon peserta agar pada saat kegiatan berlangsung mereka tidak sedang bertugas.

Seharusnya pihak rumah sakit membuat laporan khusus mengenai pelatihan dan pengembangan agar pihak RS bisa melihat hasil kerja pegawai sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini dimaksudkan sebagai bahan acuan untuk melihat hasil kerjanya, dengan pertimbangan bahwa karyawan tersebut tidak perlu lagi mengikuti pelatihan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan lain masih kurang berkompotensi seharusnya RS juga memberikan kesempatan kepada pegawai kontrak untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan sebagai penunjang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

4. Penilaian kinerja SDM

Menurut Bernardin dan Russl (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian prestasi atau kinerja adalah catatan atau hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka diperoleh gambaran bahwa RSI Faisal Makassar melakukan penilaian kinerja setiap 1 atau 2 tahun sekali atau berdasarkan kebutuhan, jika dianggap perlu dilakukan penilaian. Misalnya untuk memberikan bonus, namun RSI Faisal Makassar

memfokuskan penilaian kinerja untuk menentukan seorang pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dan sebagai bahan pertimbangan dilakukan penilaian setiap bulan dengan melihat kehadiran, kedisiplinan dan etika dalam bekerja. Proses penilaian yang dilakukan RSI Faisal minimal kali setahun atau berdasarkan kebutuhan, jika dianggap perlu dilakukan penilaian lebih dari yang ditentukan misalnya untuk memberikan bonus.

Proses penilaian kerja dilakukakan dengan menggunakan metode DPK (Daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan) dengan alasan untuk melihat bagaimana kehadiran, kedisiplinan dan etika dalam bekerja dengan melibatkan Direktur, Wadir dan kepala bidang masing-masing. Alat ukur yang digunakan yaitu pengamatan langsung secara objektif, hal ini dilakukan agar penilai bisa melihat langsung kinerja karyawan yang sedang dinilai yang didukung dari informasi dari rekan kerja karyawan tersebut (Objektif). Adapun hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan didokumentasikan untuk dijadikan bukti jika dikemudain hari terjadi kesalahan dan sebagai bahan pertimbangan untuk menjadikan seorang tenaga kontrak menjadi tenaga tetap.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh RSI Faisal Makassar sesuai dengan penilaian kinerja menurut Bambang Wahyu (2002:101) bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja, jabatan seorang tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya.

Tetapi dalam pelaksanaannya penilaian kinerja yang dilakukan oleh rumah sakit belum maksimal karena pengumpulan informasi secara pengamatan langsung

dan secara objektif belum cukup untuk menilai kinerja seseorang seharusnya dalam mengumpulkan informasi selain pengamatan langsung dan secara objektif seharusnya tim penilai juga mencari informasi kepada subjek yang sedang dinilai, dengan cara memberikan tes pengetahuan mengenai bidang dan profesi yang ditekuninya. Sistem pelaporan rumah sakit juga belum maksimal karena rumah sakit tidak menyusun laporan khusus untuk hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan, rumah sakit hanya mengumpulkan from penilaian tersebut agar pihak rumah sakit dapat melihat peningkatan dan penurunan kinerja karyawannya.

C. Faktor Penghambat

Selama penelitian ini berlangsung, peneliti mengalami hambatan yaitu kurangnya ketersediaan waktu yang dimiliki informan untuk diwawancarai dan ada informan yang tidak ingin diwawancarai yaitu lebih memilih mengisi pedoman serta acuan pertanyaan secara tertulis dengan alasan sibuk dan tidak boleh ribut dalam ruangan dan adanya beberapa staf pada saat direkam hasil tidak bisa mengeluarkan suara yang keras dikarenakan tidak boleh ribut dalam jam bekerja berlangsung, peneliti berusaha mengumpulkan informasi meskipun banyak hambatan yang dihadapi dengan meminta kesediaan waktu staf yang bersedia menjadi informan dengan memberikan angket terlebih dahulu agar dapat di diskusikan.

Dalam hal ini hidup adalah sebuah perjalanan bertolak dari sedang berada serta menuju kesesuatu tempat yang didalamnya terdapat kesukaran dan kesulitan bagaikan pendakian yang berat. Oleh karena pendakian yang berat adalah bagian dari kehidupan setiap bangsa dan masyarakat demikian pula jalan menurun, maka tak

sepantasnya kita berkeluh kesah, mengumpat nasib, apalagi putus asa. Acuan yang baik dalam menghadapi kesulitan atau hambatan yang berat adalah ajaran yang disampaikan Allah kepada rasul-Nya untuk ikhlas dan tawakal sehingga mampu menghadapi rintangan atau hambatan serta mengatasi kesulitan.

Seperti yang disebutkan dalam Al-Quran surah Alam Nasyrah ayat 5 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾

Terjemahan: Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Kementrian Agama RI, 2014:1037).

Hubungan ayat dengan faktor hambatan yang dihadapi bagi peneliti bahwa Ia telah memberikan kelapangan dada kepada setiap manusia menghilangkan beban yang kerap kali menghimpit dengan langkah kehidupan manusia, ketika kesulitan dalam langkah dan tujuan yang ingin kita dapatkan Allah pasti memberikan kemudahan dengan jalan dan ridhonya untuk tidak mengenal putus asa.

Dalam hal ini peneliti mengangkat bunyi ayat ini karena ayat tersebut memberi motivasi agar jangan cepat menyerah dan putus asa, ketika dalam meneliti banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi tetapi disaat kesulitan itulah muncul kemudahan.

Dalam kegiatan aktivitas sehari-hari manusia adalah satu-satunya (tugas dan tanggung jawab) dari Allah SWT. Tugas dan tanggung jawab tersebut dapat terlaksana dengan apabila manusia mau berusaha dan berikhtiar, begitu juga kegiatan-kegiatan usahanya untuk mencari rezki memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan pribadinya maupun orang lain terutama orang-orang yang menjadi tanggung

jawabnya, maka manusia harus bekerja keras sesuai dengan kemampuan dan kesanggupannya. Dalam hal ini dijelaskan dalam penggalan Al-qur'an surah Al-Baqarah/2:286 berikut ini:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Terjemahnya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya....(Departemen Agama RI,2009).

Potongan ayat dalam surah Al-Baqarah diatas adalah pekerjaan manusia (kelebihan, kelemahan, karakteristik, keterbatasan, kebutuhan, kemampuan, keahlian, bakat dan minat, potensi dsb) baik fisik maupun non fisik. Pekerjaan itu harus sesuai dengan kesanggupnan manusia dalam bekerja dalam tanggung jawabnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai proses manajemen sumber daya manusia dibidang SDM di RSI Faisal Makassar bahwa manusia yang merupakan makhluk yang terdiri dari jasmani dan rohani maka pendidikan islam dalam mengembangkan sumber daya manusia meniti beratkan pada pengembangan jasmani dan rohani. Dalam pengembangan aspek jasmani manusia dianjurkan untuk menjaga hatinya dan melandasinya dengan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. Untuk menuju kearah tersebut, pendidikan islam mempunyai prinsip dalam usahanya dalam mengembangkan potensi manusia diantara prinsip tersebut yaitu *pertama prinsip integrasi*, dalam prinsip integrasi ini manusia dituntut untuk dapat menyatukan aktivitas didunia dan diakhirat, *kedua prinsip persamaan* bahwa manusia walaupun berbedaras dan sukunya, agamanya jenis kelaminnya akan tetapi sama-sama mempunyai potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya yang berkualitas dan yang *ketiga prinsip keutamaan*, dalam prinsip ini manusia harus mengutamakan keimanannya dan ketaqwaannya kepada Allah SWT. Dengan prinsip-prinsip inilah pendidikan islam berupaya untuk mengembangkan potensi anak didiknya supaya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas lahir batin. Maka dalam penelitian ini mengenai Analisis Sumber Daya Manusia dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses perencanaan belum baik, karena perencanaan dilakukan berdasarkan kebutuhan tiap unit. Perencanaan SDM tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tidak dilaksanakannya perencanaan analisis pekerjaan sebelum melaksanakan pelayanan kesehatan.
2. Proses seleksi SDM belum maksimal, karena pihak RS tidak mengeluarkan pengumuman penerimaan karyawan, informasi didapat dari kerabat yang bekerja di RS. Kecil kemungkinan RS bisa memilih calon tenaga yang paling sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kriteria jabatan yang ditentukan oleh pihak RS.
3. Pola penunjukan peserta pelatihan dan pengembangan belum baik, dikarenakan pelatihan dan pengembangan di ajukan kepada tenaga tetap saja.
4. Penilaian kinerja di RSI Faisal Makassar sudah baik, penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan metode DPK (Daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan) meliputi penilaian kedisiplinan, kualitas kerja, keterampilan dalam bekerja, kerjasama, tanggung jawab, keislaman, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja belum maksimal dikarenakan penilaian ditujukan untuk tenaga tetap.

B. Saran

1. Perlu adanya pemahaman dan perspektif Al-Qur'an untuk diperdalam oleh manusia itu sendiri bahwa ternyata manusia memiliki berbagai kekuatan yang apabila kekuatan tersebut dikembangkan maka akan bermanfaat bagi untuk dirinya sendiri maupun orang lain dalam memenuhi berbagai kebutuhan dalam hidupnya.

2. Dalam tahap perencanaan sebaiknya dibuatkan laporan khusus agar RS dapat melihat kondisi ketenagaan yang ada di RS sehingga RS dapat mengestimasi tenaga, baik jangka pendek maupun jangka panjang
3. Sebaiknya pihak RS memberikan peluang sebesar-besarnya kepada masyarakat luas untuk mengikuti seleksi tenaga agar RS bisa memilih calon pegawai yang sesuai dengan kriteria yang diajukan unit terkait.
4. Sebaiknya pelatihan dan pengembangan ditujukan pada semua tenaga yang terlibat dalam proses pelayanan kesehatan, baik tenaga tetap maupun bukan tenaga tetap, dengan syarat yang bukan tenaga tetap telah memenuhi kriteria sehingga kegiatan maupun program yang akan dicapai oleh RS dapat terlaksana dengan baik, dikarenakan adanya tenaga yang berkompeten dibidang masing-masing.
5. Sebaiknya pihak RS juga melakukan penilaian kinerja kepada semua tenaga yang terlibat dalam pelayanan kesehatan di RS Sehingga RS mampu melihat peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Tiro, Muhammad 2009. *Penelitian: Skripsi, Tesis dan Diseriasi*, Andira Publisher. Makassar
- Arif Tiro, Muhammad 2009. *Teknik Pengambilan Sampel*. Andira Publisher. Makassar.
- Bahri.Syamsul. *Analisis Kompetensi Tenaga Perencana Strategis Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bone Tahun 2010*. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat UNHAS, Makassar 2010.
- Drs.Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Farida Dope.2006. *Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, dan Penempatan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Lingkungan Kedokteran dan Kesehatan Polisi Daerah Sulawesi Selatan*. Magister Manajemen Rumah Sakit Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Istijanto.2012. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kaswan.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Kepmenkes RI No.983/Menkes/SK/XI/1992 *Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit Umum*.
- Mathis R L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Salemba Empat.
- Mathot Tua EfendiHariandja Drs,Msi 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia* penerbit PT Gramedia Widiasarana edisi kelima
- Muhammad Nasib Ar-Rifa'I, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4*, Jakarta: Maktabah Ma'arif ar-Rifa'i Riyadh, 1410 H *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nawawi, H. Hadari (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Permenkes No.340/MENKES/PER/III/2010. *Tentang Ketenagaan Rumah Sakit*. RS Islam Faisal, 2011 *Profil RS Islam Faisal kota Makassar*
- Ridwan Nurdia 2012. Skripsi *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja pegawai di RSUD Namalea Kabupaten Buru Provinsi Maluku*

Satrianegara M.Fais (2012). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Makassar Penerbit Salemba Medika

Sugiono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.

Undang-undang RI No.44 tahun 2009 *Tentang Rumah Sakit*

Yelika, S.Lopulalan, 2010 tesis *Studi Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Sakit, Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit*. Khusus Daerah Provinsi Maluku

Lampiran 1

LEMBAR PERMOHONAN UNTUK MENJADI INFORMAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Calon Informan

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Since Rezeki Lestari

NIM : 70200112065

Alamat : Jl. Karunrung Raya 5

Adalah mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, akan melakukan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali informasi mengenai ***“Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar tahun 2016”***. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi informan penelitian ini dengan memberikan jawaban secara tulus dan jujur atas pertanyaan yang peneliti ajukan. Jawaban dan identitas informan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan bagi kepentingan penelitian.

Demikian permohonan dari saya, atas bantuan anda saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Januari 2016

Peneliti

(Since Rezeki Lestari)

*Lampiran 2***LEMBAR SURAT PERSETUJUAN INFORMAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Informan :

Jenis Kelamin / Umur :

Alamat :

Menyatakan bersedia menjadi subjek (informan) dalam penelitian dari :

Nama : Since Rezeki Lestari

NIM : 70200112065

Alamat : Jl. Karunrung Raya 5

Judul : ***“Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2016”.***

Setelah mendengar penjelasan dan membaca surat permohonan menjadi informan penelitian yang diajukan oleh peneliti, saya memahami bahwa penelitian ini akan menjunjung tinggi hak-hak saya selaku informan. Saya berhak tidak melanjutkan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini jika suatu saat penelitian ini merugikan saya. Saya sangat memahami bahwa penelitian ini sangat besar manfaatnya bagi pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang kesehatan masyarakat. Dengan menandatangani lembar persetujuan ini berarti saya bersedia ikut berpartisipasi dalam penelitian ini secara ikhlas dan tanpa paksaan dari siapapun.

Makassar, Januari 2016

Peneliti

Informan

(Since Rezeki Lestari)

(_____)

*Lampiran 3***PEDOMAN WAWANCARA**

**ANALISIS PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) RUMAH SAKIT**

ISLAM FAISAL MAKASSAR**1. IDENTITAS UMUM RESPONDEN**

1. Nomor/Kode :
2. Nama Lengkap :
3. Alamat :
4. Unit Kerja :
5. Telepon/HP :
6. Umur :Tahun
7. Jenis Kelamin : L / P
8. Jabatan :
9. Pangkat Golongan :
10. Pendidikan Terakhir :
11. Masa Kerja :

ACUAN PERTANYAAN

A. Sistem Perencanaan

- Bagaimana proses Perencanaan SDM yang dilakukan oleh pihak RS Islam Faisal Makassar ?
- Kapan perencanaan SDM dilakukan ?
- Siapa sajakah yang terlibat dalam proses seleksi SDM di RS ?
- Apa saja hambatan yang Bapak/Ibu temukan dalam perencanaan SDM dan Bagaimana cara mengatasinya ?

B. Sistem Seleksi

- Berapa batasan umur yang di terima dalam proses seleksi SDM di RS Islam Faisal Makassar ?
- Dalam pemilihan tenaga kerja, Apakah lebih spesifik (tenaga kesehatan) saja atau secara umum (keseluruhan tenaga yang terlibat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit islam fasisal ?
- Kapan waktu pelaksanaan Proses seleksi SDM ?
- Apakah ada Hamabatan pada saat proses seleksi SDM ?
- Dalam proses seleksi pegawai apakah pihak RS menerima pegawai sesuai dengan kriteria jabatan yang telah direncanakan/ditentukan pihak RS Islam Faisal Makassar ?

C. Sistem Pelatihan dan Pengembangan

- Bagaimana cara menentukan karyawan yang dianggap perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM ?
- Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM ?
- Kapan waktu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dilakukan ?
- Bagaimana batasannya jenis pelatihan internal dan pelatihan eksternal) ?
- Apakah pihak RS mewajibkan pegawai setelah mengikuti pelatihan membuat resume atau hasil presentasi ?
- Apa kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ?

D. Sistem Penilaian Kinerja

- Bagaimana Metode khusus yang digunakan RS dalam menilai prestasi kerja (kinerja) pegawai ?
- Siapa saja yang terlibat dalam proses penilaian prestasi kerja (kinerja)?
- Kapan waktu pelaksanaan penilaian kinerja SDM dilakukan ?
- Apa alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja ?
- Apakah hasil penilaian kinerja tersebut akan didokumentasikan ?
- Apa kendala-kendala yang dihadapi dalam penilaian kinerja ?

Lampiran 4

Tabel 3

MATRIKS HASIL WAWANCARA INFORMAN
ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI RSI FAISAL MAKASSAR TAHUN 2016

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
1	Perencanaan SDM				
	Proses Perencanaan	JNS	<i>"...perencanaan yang ada di Rumah Sakit Islam Faisal pertama kita menetapkan dulu sasaran dan rencana strategi yang dilakukan.."</i>	Proses perencanaan dilakukan dengan terlebih dahulu melihat dari hasil implementasi program-program yang telah dilakukan sebelumnya oleh pihak RS dan mengevaluasinya.	Proses perencanaan dilakukan dengan terlebih dahulu melihat dari hasil implementasi program yang telah dilakukan sebelumnya dan mengevaluasinya
		AA	<i>"..menetapkan dulu sasaran dan rencana strategi yang akan digunakan agar tujuan yang diharapkan RS bisa tercapai."</i>	Kemudian menetapkan sasaran dan rencana strategis yang akan dilakukan. Agar pada saat melakukan perencanaan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga tujuan organisasi bisa tercapai	menetapkan sasaran dan rencana strategi sehingga tujuan organisasi bisa tercapai
		HS	<i>"..membuat perencanaan kita melihat hasil implementasi program yang telah dilakukan kemudian mengevaluasinya. Agar pada saat kita akan melakukan perencanaan tidak menyalahi dari tujuan yang akan dicapai oleh RS..."</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
	Metode khusus	JNS	<i>"...perencanaan yang dilakukan RSI Faisal dengan melihat beban kerja masing-masing unit jika ada unit terkait yang membutuhkan tenaga maka akan dilakukan rencana...."</i>	Perencanaan dilakukan terlebih dahulu dengan melihat kebutuhan dari masing-masing unit berdasarkan beban kerjanya. Jika dianggap unit terkait kekurangan tenaga maka pihak RS akan melakukan perencanaan.	perencanaan dilakukan terlebih dahulu dengan melihat kebutuhan dari masing-masing unit berdasarkan beban kerja.
		AA	<i>"..dirumah Sakit Islam Faisal dalam perencanaan itu tergantung kebutuhan dari unit-unit. Apabila ada unit yang membutuhkan tenaga maka akan direncanakan..."</i>		
		HJ	<i>"..metode yang digunakan RSI Faisal dalam perencanaan itu berdasarkan beban kerja ditiap unit. Untuk dilihat apa itu unit kekurangan atau kelebihan tenaga. Baru kemudian direncanakan tenaga yang disebutkan atau tidak dilakukan perencanaan tenaga."</i>		
	Kapan Dilakukan	JNS	<i>"...setiap awal tahun..."</i>	Perencanaan yang dilakukan setiap 1 tahun yaitu pada awal tahun	Perencanaan yang dilakukan setiap 1 tahun tepatnya pada awal tahun
		AA	<i>"..1 tahun sekali atau awal tahun."</i>		
		SS	<i>"..awal tahun...."</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
	Siapa saja yang terlibat	SS	"...I tahun...."		
		JNS	".. proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu direktur dan wakil direktur beserta kepala-kepala bagian dibidang masing-masing unit terkait ..."	Proses perencanaan yang terlibat didalamnya adalah direktur dan wakil wirektur beserta kepala-kepala bagian dibidang masing-masing unit terkait	Terlibat didalamnya adalah direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, direktur PSP dan kepala bagian Personalia diunit terkait
		AA	"...proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, direktur PSP dan kepala bagian personalia diunit terkait."		
		JNS	"...Terlibat adalah direktur dan wadir...."		
		HJ	"...tidak ada hambatan...."		
		SS	"...tidak ada hambatan...."		
		HJ	"...tidak ada hambatan...."		
	Hambatan	SS	"...tidak ada hambatan...."	Pada proses perencanaan tidak ada hambatan yang ditemukan	Pada proses perencanaan tidak ada hambatan

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
	Pada perencanaan yang menjadi fokus utama	JNS	<i>"...tidak ada difokuskan (diutamakan) melainkan sesuai kebutuhan atau beban kerja..."</i>	Pada proses perencanaan di RS Islam Faisal dalam melakukan perencanaan tidak ada difokuskan baik tenaga medis maupun non medis tetapi berdasarkan kebutuhan yang dilihat beban kerja.	Perencanaan yang dilakukan oleh RSI Faisal Makassar berdasarkan kebutuhan yang dilihat dari focus kerjanya, tidak ada yang ditentukan baik tenaga medis maupun tenaga non medis.
		HJ	<i>"..tenaga medis dan non medis yang sama-sama dibutuhkan..."</i>		
		AA	<i>"...tidak ada difokuskan (diutamakan) melainkan sesuai kebutuhan atau beban kerja..."</i>		
		SS	<i>"...tidak, karena antara tenaga medis dan non medis di RS, tidak dibedakan...."</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
2	Proses Seleksi	JNS	<i>"...sesuai kebutuhan yang diajukan unit terkait yang kemudian dilakukan seleksi terhadap berkas-berkas yang telah terkumpul dengan melihat apakah pelamar memenuhi syarat yang telah ditentukan. Jika pelamar yang bersangkutan telah lulus berkas maka akan dilakukan tes ujian tulis, Psikotes dan wawancara. Kemudian pelamar yang dinyatakan lolos akan dihubungi oleh pihak RS (on call)...."</i>	Proses seleksi yang dilakukan oleh RSI Faisal sesuai kebutuhan yang diajukan unit terkait yang kemudian dilakukan seleksi terhadap berkas-berkas yang telah terkumpul dengan melihat keterampilan pelamar apakah pelamar memenuhi syarat yang telah ditentukan. Jika pelamar yang bersangkutan telah lulus berkas maka akan dilakukan tes ujian tulis, Psikotes dan Wawancara. Kemudian pelamar yang dinyatakan lolos akan dihubungi oleh pihak RS (on call).	Proses seleksi yang dilakukan oleh RSI Faisal berdasarkan kebutuhan dan kriteria jabatan yang diajukan oleh unit terkait. Dimana pelamar yang dinyatakan lolos akan dihubungi oleh pihak RS (On Call).
		SS	<i>"...sesuai dengan keterampilan yang dimiliki..."</i>		
		HS	<i>"...sesuai dengan bidang dan profesi yang dibutuhkan..."</i>		
		AA	<i>"...ya, sesuai proses seleksi pegawai dan apabila diterima maka pihak RS akan menempatkan sesuai dengan kriteria jabatan yang mereka ajukan...."</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
	Pemilihan tenaga apakah lebih spesiifik tenaga kesehatan saja atau secara umum	JNS	<i>"...sesuai dengan bidang dan profesi yang dibutuhkan oleh unit terkait yang mengajukan permohonan penambahan tenaga...."</i>	Pada proses seleksi dalam pemilihan tenaga oleh pihak RS dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang diajukan oleh unit terkait tanpa memilih antara tenaga kesehatan saja atau secara umum (keseluruhan tenaga yang terlibat dalam pelayanan kesehatan dirumah sakit)	Pada proses seleksi pada pemilihan tenaga dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang diajukan oleh unit terkait.
		AA	<i>"...secara umum alasannya karena tanpa perawat pekerja tinda akan berjalan dan tanpa non medis tidak bisa ikut berjalan pekerjaan jadi saling mengait..."</i>		
		SS	<i>"...sesuai bidang dan profesi yang dibutuhkan..."</i>		
		HS	<i>"...ya, selama ini RS membutuhkan tenaga perawat dibanding tenaga non medis...."</i>		
	Kapan dilakukan	AA	<i>"...tidak ada waktu yang ditentukan tetapi apabila ada kebutuhan dari unit terkait maka RS melakukan seleksi...."</i>	Proses seleksi SDM, apabila ada unit terkait yang membutuhkan tenaga maka akan dilakukan seleksi SDM jadi tidak tergantung waktu tetapi sesuai kebutuhan.	Proses seleksi dilakukan tidak ditentukan oleh waktu tetapi berdasarkan kebutuhan
		HJ	<i>"...tidak ada batas waktu, kami akan melakukan proses seleksi jika ada permintaan...."</i>		
		SS	<i>"...sesuai kebutuhan RS Faisal..."</i>	Pada seleksi SDM yang terlibat didalamnya adalah direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi	proses perencanaan yang terlibat didalamnya direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi.
	Siapa saja yang terlibat	JNS	<i>"...proses perencanaan yang terlibat didalamnya adalah Direktur Utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, direktur PSP dan kepala bagian personalia diunit terkait ..."</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
		AA	<i>"...e .. direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi,..."</i>	Mengajukan permohonan	
		HS	<i>"..direktur utama, direktur yanmed dan deperawatan, direktur PSDM dan administrasi, direktur PSP dan kepala bagian personalia diunit masing-masing..."</i>		
		SS	<i>"...direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, direktur PSP dan kepala bagian personalia diunit terkait."</i>		
	Apakah terjadi kesenjangan ?	JNS	<i>"...selama ini tidak terjadi kesenjangan semua sesuai dengan perencanaan karena kami melakukan seleksi sesuai dengan kebutuhan yang diajukan oleh unit terkait.."</i>	Proses seleksi yang dilakukan RSI Faisal Makassar berjalan sesuai dengan perencanaan kebutuhan yang diajukan oleh unit terkait. Jadi tidak pernah terjadi kesenjangan.	Proses seleksi sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan
		HS	<i>"...tidak ada yang terjadi seperti itu.."</i>		
		SS	<i>"...semuanya sesuai dengan perencanaan."</i>		
		HS	<i>"...tidak..."</i>		
	Kendala yang dihadapi	AA	<i>"...tidak ada kendala yang dihadapi semua berjalan sesuai rencana."</i>	Pada proses seleksi tidak ada kendala karena selama ini program yang direncanakan tidak pernah menghadapi kendala semua berjalan sesuai apa yang direncanakan.	Proses seleksi tidak ada kendala karena selama ini program yang direncanakan tidak pernah menghadapi kendala semua berjalan sesuai apa yang direncanakan.
		SS	<i>"...tidak ada kendala..."</i>		
		HS	<i>"...tidak ada kendala..."</i>		
		JNS	<i>"... tidak pernah menghadapi kendala semua berjalan sesuai dengan rencana."</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
3	Pelatihan dan pengembangan SDM				
	Cara menentukan karyawan yang dianggap perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan	JNS	<i>“...cara melihat perentasi menggunakan 4 cara yaitu: melihat presentasi dan karyawan, kegiatan sehari-hari karyawan, karyawan yang kurang terampil, dan melihat kebutuhan kedepan dengan catatan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan adalah karyawan tetap....”</i>	Proses pelatihan dan pengembangan di RSI Faisal difokuskan untuk karyawan tetap yang di anggap perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan dilihat dari potensi dan kinerja, kegiatan sehari-hari, dan kebutuhan kedepan untuk rumah sakit.	Karyawan tetap perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan dilihat dari bias mengembangkan apa yang didapat selama pelatihan sehingga karyawan tersebut mampu mengimplementasikan dalam tugas sehari-hari dan kebutuhan rumah sakit kedepannya.
	Kapan dilakukan	JNS	<i>“...waktu sudah ditentukan dalam program tetapi apabila ada kepala pihak RS yang ingin memberikan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan terdapat 2 jenis yang pertama pelatihan internal (tiap 6 bulan) pelatihan yang dilakukan oleh dilingkungan Rumah Sakit dimana peserta dan pematerinya berasal dari Rumah Sakit Faisal itu sendiri dan pelatihan eksternal yaitu pelatihan yang dilakukan baik dilingkungan rumah sakit maupun pemberitahuan dari luar namun pemateri dan pesertanya berasal dari luar...”</i>	Proses pelatihan dan pengembangan di RSI Faisal difokuskan untuk karyawan tetap yang di anggap perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan dilihat dari potensi dan kinerja, kegiatan sehari-hari, dan kebutuhan kedepan untuk rumah sakit.	Tidak ada waktu yang sesuai dalam memberikan pelatihan dan pengembangan.

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
	Siapa saja yang terlibat	JNS	<i>"...proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, kepala bagian personalia diunit terkait...."</i>	Proses pelatihan dan pengembangan di RSI Faisal yang terlibat didalamnya direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, dan kepala bagian personalia diunit terkait.	Proses pelatihan dan pengembangan di RSI Faisal proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, dan kepala bagian Personalia diunit terkait.
		AA	<i>"..e..direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, dan kepala bagian personalia diunit terkait. ..."</i>		
		HS	<i>".. proses perencanaan yang terlibat didalamnya yaitu direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, dan kepala bagian personalia diunit masing-masing.."</i>		
		SS	<i>"...direktur, wakil direktur dan kepala bagian diunit terkait..."</i>		
	Apakah ada pelatihan internal ?	JNS	<i>"..ada, pelatihan internal (tiap 6 bulan) pelatihan yang dilakukan oleh dilingkungan Rumah Sakit dimana peserta dan pematerinya berasal dari Rumah sakit Faisal itu sendiri."</i>	Proses pelatihan dan pengembangan diberikan oleh pihak RS agar karyawan mampu mengikuti perkembangan dibidang masing-masing. Menambah wawasan serta meningkatkan keterampilan	Pelatihan internal diberikan oleh pihak RS agar karyawan mampu mengikuti perkembangan dibidang masing-masing. Menambah wawasan serta meningkatkan keterampilan masing-masing.
		AA	<i>"..agar karyawan mampu mengikuti perkembangan dibidang masing-masing. Menambah wawasan serta meningkatkan keterampilan,...."</i>		
		JNS	<i>"ada, untuk mengikuti perkembangan dibidang masing-masing.."</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
		AA	<i>"...karena demi menambah wawasan dan pengembangan karyawan...."</i>		
	Evaluasi yang dilakukan	JNS	<i>"...ya, karyawan membuatkan resume dan presentase bagi peserta diklat eksternal saja, alasannya supaya karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut bisa mengembangkan apa yang didapat selama pelatihan sehingga karyawan tersebut mampu mengimplementasikan dalam tugas sehari-hari..."</i>	Evaluasi pelatihan dan pengembangan dengan cara melakukan presentase supaya karyawan mampu mengembangkan apa yang didapat selama pelatihan sehingga karyawan tersebut mampu mengimplementasikan dalam tugas sehari-hari..."	Karyawan melakukan presentase untuk mengetahui hasil dari pelatihan yang telah diikuti sehingga mampu menerapkan dalam kehidupan sehari-hari.
		HS	<i>"..ya, karyawan membuatkan resume dan melakukan hasil presentase sampai dimana mereka melakukan hasil pelatihan..."</i>		
		SS	<i>"...harus bisa mengimplementasikan dalam tugas sehari-hari..."</i>		
		JNS	<i>"..ya, karyawan membuatkan resume dan presentase supaya karyawan yang mengikuti pelatihan bisa mengembangkan apa yang didapat selama pelatihan.."</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
	Kndala yang dihadapi	JNS	<i>“...tidak ada kendala semua berjalan dengan harapan sebab sebelum pihak RS melaksanakan pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu berkoordinasi dengan calon peserta agar pada saat sedang berlangsung pelatihan mereka sedang tidak bertugas dan pihak rumah sakit kemudian menyediakan tempat yang memadai...”</i>	Pada proses pelatihan dan pengembangan tidak ada kendala semua berjalan sesuai rencana yang diharapkan, karena sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan RS Faisal menyediakan tempat memadai dan berkoordinasi dengan calon peserta sehingga pada saat akan dilakukan pelatihan dan pengembangan mereka tidak bertugas.	Tidak ada kendala semua berjalan dengan harapan sebab sebelum pihak RS melaksanakan pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu berkoordinasi dengan calon peserta agar pada saat sedang berlangsung pelatihan mereka sedang tidak bertugas dan pihak rumah sakit kemudian menyediakan tempat yang memadai pada saat kegiatan berlangsung dan disaat tidak bertugas.
		JNS	<i>“...tidak ada kendala...”</i>		
		HS	<i>“...tidak ada kendala...”</i>		
		SS	<i>“...tidak ada kendala...”</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
4	Penilaian Kinerja				
	Metode yang digunakan	JNS	<i>“....penilaian kinerja RSI Faisal menggunakan metode DPK (Daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan) hal ini dilakukan dengan alasan untuk melihat bagaimana kehadiran, kedisiplinan dan etika dalam bekerja”</i>	Penilaian kinerja RSI Faisal menggunakan metode DPK (Daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan) hal ini dilakukan dengan alasan untuk melihat bagaimana kehadiran, kedisiplinan dan etika dalam bekerja	Proses penilaian kinerja RSI Faisal menggunakan metode DPK (Daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan) hal ini dilakukan dengan alasan untuk melihat bagaimana kehadiran, kedisiplinan dan etika dalam bekerja
		HS	<i>“..metode DPK...”.</i>	Proses penilaian kinerja	Direktur utama, direktur
	Siapa saja yang terlibat	AA	<i>“..direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan daministrasi, direktur PSP dan kepala bagian personalia diunit terkait ...”</i>	direktur utama, direktur yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, direktur PSP dan kepala bagian personalia diunit masing-masing.	yanmed dan keperawatan, direktur PSDM dan administrasi, direktur PSP dan kepala bagian personalia diunit masing-masing.”

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
	Kapan dilakukan	JNS	<i>"..minimal 1 tahun sekali atau sesuai kebutuhan karena penilaian tersebut akan menentukan seorang pegawai kontrak akan menjadi tenaga tetap, dalam hal ini RSI Faisal Makassar melakukan penilaian bukan untuk menentukan kenaikan golongan.."</i>	Proses penilaian dilakukan setiap 2 tahun sekali atau minimal 1 tahun untuk menentukan seseorang pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, dan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kerja dilakukan penilaian setiap bulan dengan melihat kehadiran, kedisiplinan dan etikanya.	Proses penilaian dilakukan setiap 2 tahun sekali atau minimal 1 tahun untuk menentukan seseorang pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, dan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kerja dilakukan penilaian setiap bulan dengan melihat kehadiran, kedisiplinan dan etikanya dalam bekerja.
		AA	<i>"..e.. penilaian dilakukan setiap 2 tahun sekali dimana penilaian dilakukan untuk menentukan seorang pegawai kontrak menjadi pegawai tetap..."</i>		
		HS	<i>"..minimal 1 tahun sekali saja atau sesuai kebutuhan saja.."</i>		
		SS	<i>"...direktur, wakil direktur dan kepala bagian diunit terkait..."</i>		
	Berapa kali dilakukan ?	JNS	<i>".....1 bulan karena setiap satu bulan itu karyawan dinilai dari kehadiran, kedisiplinan dan etikanya..."</i>	Proses penilaian dilakukan RSI Faisal minimal setahun sekali atau berdasarkan kebutuhan.	Proses penilaian dilakukan RSI Faisal minimal setahun sekali atau berdasarkan kebutuhan masing-masing.
		AA	<i>"..minimal 1 tahun sekali saja atau sesuai kebutuhan...."</i>		
		JNS	<i>"..minimal 1 tahun sekali saja atau sesuai kebutuhan sehari-hari..."</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
			<i>".....hari...."</i>	Dianggap perlu dilakukan penilaian lebih dari yang ditentukan. Misalnya memberikan bonus	Dianggap perlu dilakukan penilaian lebih dari yang ditentukan. Misalnya memberikan bonus
	Alat ukur yang digunakan	JNS	<i>"...pengamatan langsung secara obyektif hal ini dilakukan untuk menentukan pegawai kontrak tersebut bisa dipertimbangkan menjadi pegawai tetap..."</i>	Pada proses penilaian kinerja alat ukur yang digunakan penilai yaitu Dengan cara pengamatan langsung artinya penilai mengamati dari karyawan secara objektif menanyakan kepada teman kerja dan dibuktikan mengenai kinerja yang dilakukan karyawan yang sedang dinilai.	Alat ukur yang digunakan penilai yaitu Dengan cara pengamatan langsung karyawan secara objektif.
		AA	<i>"...RS menilai dan didokumentasikan dalam berkas masing-masing untuk dijadikan arsip, bahan pertimbangan dalam mengangkat seseorang karyawan menjadi tenaga tetap dan sebagai bukti jika terjadi kesalahan dikemudian hari.."</i>		
		HS	<i>"...menggunakan ukuran obyektif artinya penilai menanyakan kepada teman kerja dan dibuktikan mengenai kinerja yang dilakukan karyawan yang sedang dinilai.."</i>		

Sambungan

No	Informan (Variabel)	Kode Informan	EMIK	ETIK	KONSTRUKSI KONSEP
		AA	<i>"...penilai melihat secara langsung kinerja pegawai tersebut.."</i>		
		JNS	<i>"...menilai dan didokumentasikan dalam berkas masing-masing untuk dijadikan arsip, bahan pertimbangan dalam mengangkat seseorang karyawan menjadi tenaga tetap dan sebagai bukti jika terjadi kesalahan dikemudian hari.."</i>	RS menilai dan mendokumentasikan dalam berkas masing-masing untuk dijadikan arsip, bahan pertimbangan dalam mengangkat seseorang karyawan menjadi tenaga tetap dan sebagai bukti jika terjadi kesalahan dikemudian hari.	Penilaian dilakukan setiap 2 tahun sekali dimana penilaian dilakukan untuk menentukan seorang pegawai kontrak menjadi pegawai tetap.
		HS	<i>"...menilai dan didokumentasikan..."</i>		
		SS	<i>"...kendalanya adalah Pejabat penilai (atasan langsung) masih terpengaruh dengan merasa kasihan...."</i>		
	Berapa kali dilakukan ?	JNS	<i>"...kendalanya adalah Pejabat penilai (atasan langsung) karyawan yang dinilai kadang masih terpengaruh dengan faktor subjektif "merasa kasihan...."</i>	Kendalanya adalah Pejabat penilai (atasan langsung) karyawan yang dinilai kadang masih terpengaruh dengan faktor subjektif "merasa kasihan".	Kendalanya adalah Pejabat penilai (atasan langsung) karyawan yang dinilai kadang masih terpengaruh dengan faktor subjektif "merasa kasihan".
		AA	<i>"...kendalanya adalah Pejabat penilai (atasan langsung) karyawan yang dinilai kadang masih terpengaruh dengan faktor subjektif "merasa kasihan...."</i>		
		JNS	<i>"...kendalanya adalah Pejabat penilai (atasan langsung) karyawan yang dinilai kadang masih terpengaruh dengan faktor subjektif "merasa kasihan...."</i>		

Lampiran 5

Tabel 4
 Hasil Data Sekunder Penelitian di RSI Faisal
 Makassar Tahun 2016

No	Variabel	Hasil Telaah Data Sekunder
1	Perencanaan	-
2	Seleksi SDM	-
3	Pelatihan dan Pengembangan SDM	Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh pihak Rumah Sakit (Internal) dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak luar (Eksternal)
4	Penilaian Kinerja SDM	Penilaian kerja terdapat tujuh faktor yang dinilai, diantaranya kedisiplinan, Kualitas Kerja, Keterampilan dalam bekerja, Kerjasama, Tanggung jawab dan Keislaman.

Sumber: Data Sekunder RSI Faisal Makassar

Lampiran 6

Tabel 5
 Hasil Observasi Penelitian di RSI Faisal
 Makassar Tahun 2016

No	Variabel	Hasil Telaah Data Sekunder
1	Perencanaan	-
2	Seleksi SDM	-
3	Pelatihan dan Pengembangan	Pelatihan daftar hadir peserta Pelatihan Bantuan hidup (Internal) dan pelatihan yang di laksanakan oleh pihak luar (Eksternal) surat penugasan
4	Penilaian Kinerja	Dalam penilaian kerja pejabat penilai (atasan langsung) karyawan yang dinilai terkadang masih terpengaruh dengan faktor subjektif, “merasa kasihan”

Sumber: Data Primer

Lampiran 7

- a. Gambar pada saat responden mengisi data diri RSI Faisal Makassar



- b. Gambar pada saat responden mengisi data diri.



Lampiran 8

Gambar pada saat mewawancarai informan RSI Faisal Makassar



Gambar pada saat suasana kerja RSI Faisal Makassar



DAFTAR PENILAIAN KARYAWAN (DPK)

Periode penilaian : Tanggal, - - 20.....s/d tanggal - -20

KARYAWAN YANG DINILAI

NAMA : _____

NIK : _____

UNIT TUGAS : _____

(Instalasi/Urusan)

JABATAN : _____

KARYAWAN YANG DINILAI

NAMA : _____

NIK : _____

JABATAN : _____

PETUNJUK PENGISIAN DAFTAR PENILAIAN

1. Dibawah ini terdapat 7 (tujuh) faktor yang dinilai: masing-masing faktor terdapat empat komponen nilai yang digunakan.
2. Pada setiap faktor yang dinilai beri tanda silang (X) ada abjad komponen yang menurut penilaian anda sesuai dengan fakta dan keadaan sehari-hari karyawan yang dinilai.
3. Tuliskan bobot nilai dari tiap-tiap komponen yang anda pilih dengan angka dan huruf pada kolom nilai sebagai berikut:
Jika anda memberi tanda silang pada komponen:
 - A. Nilai 4
 - B. Nilai 3
 - C. Nilai 2
 - D. Nilai 1
4. Pindahkan nilai masing-masing faktor sesuai dengan nilai komponen yang anda tetapkan ke dalam lembar REKAPITULASI PENILAIAN
5. Jumlahkan nilai faktor kemudian di bagi TUJUH bagi yang dinilai kepengimpinannya dan dibagi ENAM bagi yang dinilai kepengimpinannya.
6. Tentukan nilai rata-rata dengan membagi jumlah nilai seluruh faktor dengan jumlah faktor yang dinilai.
7. Penandatanganan hasil penilaian dilakukan berturut-turut oleh pejabat penilai, karyawan yang dinilai dan terakhir oleh atasan pejabat penilai.

DAFTAR PENILAIAN

NO	FAKTOR DAN KOMPONEN PENILAIAN	NILAI	
		ANGKA	HURUF
1.	KEDISIPLINAN: (A). Tidak pernah menyimpang dari aturan kedisiplinan yang berlaku. (B). Pernah melakukan hal yang menyimpang dari peraturan disiplin, namun masih dalam batas pelanggaran ringan. (C). Pernah melakukan pelanggaran dan diberi sanksi teguran (D). Pernah melakukan pelanggaran yang diberi sanksi peringatan.		
2.	KUALITAS KERJA: (A). Hasil kerja berkualitas (memenuhi standar) (B). Hasil kerja baik, namun belum memenuhi standar (C). Hasil kerja cukup dan namun kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan (D). Hasil kerja kurang dan tidak teliti dalam melakukan pekerjaan.		
3.	KETERAMPILAN KERJA: (A). Hasil kerja baik, sesuai standar dan mampu diselesaikan tepat waktu (B). Hasil kerja baik namun waktu penyelesaian melebihi waktu yang ditetapkan. (C). Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, namun kualitasnya tidak memenuhi standar (D). Kualitas pekerjaan tidak memenuhi standar dan waktu penyelesaian melebihi waktu yang ditetapkan.		
4.	KERJASAMA: (A). Mampu bekerjasama dengan semua pihak, dalam rangka menyelesaikan tugas, tanpa mengharapkan bantuan balik dari orang lain. (B). Bersedia bekerjasama melaksanakan tugas, namun kepada hanya teman kelompok/timnya. (C). Bersedia bekerjasama dengan pihak lain, hanya untuk menyelesaikan tugas pokoknya. (D). Hanya bersedia bekerjasama dengan pihak lain, apabila semua keinginannya terpenuhi.		
5.	TANGGUNG JAWAB:		

	<p>(A). Mampu melaksanakan tugas tanpa terikat batasan waktu dan imbalan jasa atas kelebihan waktu kerja yang digunakan.</p> <p>(B). Mampu melaksanakan tugas sesuai batasan waktu yang ditetapkan, namun apabila waktu tugas sudah selesai, pekerjaan ditinggalkan walaupun belum tuntas.</p> <p>(C). Kurang perhatian terhadap pekerjaan sehingga tugasnya sering terbengkalai.</p> <p>(D). Lebih mengutamakan kepentingan pribadinya dari pada tugas pokok dan kewajibannya.</p>		
6.	<p>KEISLAMAMAN:</p> <p>(A). Aqidah, Ibadah dan Akhlakunya baik, tidak pernah terdengar atau terlihat melakukan perbuatan tercela.</p> <p>(B). Aqidah dan Ibadahnya baik namun Akhlakunya kurang baik.</p> <p>(C). Ibadahnya baik, Akhlakunya baik namun Aqidahnya meragukan.</p> <p>(D). Aqidah, Ibadah dan Akhlakunya tidak baik.</p>		
7.	<p>KEPEMIMPINAN (khusus pejabat):</p> <p>(A). Mampu membimbing memotivasi serta memberi teladan yang baik kepada seluruh bawahannya.</p> <p>(B). Mampu membimbing, memotivasi bawahan namun tidak mampu memberi teladan yang baik.</p> <p>(C). Mampu membimbing dan memotivasi bawahan namun cenderung memaksakan kehendak.</p> <p>(D). Tidak mampu membimbing dan memotivasi bawahan sehingga bawahannya tidak melaksanakan tugas dengan baik.</p>		

REKAPITULASI PENILAIAN

NO	FAKTOR DAN KOMPONEN PENILAIAN	NILAI	
		ANGKA	HURUF
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.	KEDISIPLINAN: KUALITAS KERJA KETERAMPILAN KERJA KERJASAMA TANGGUNG JAWAB KEISLAMAMAN KEPEMIMPINAN		
	Jumlah Nilai = NILAI RATA-RATA:- - - - - 7		

ATASAN PEJABAT PENILAI, PEJABAT PENILAI, KARYAWAN YANG DINILAI

Tgl, - - 20

Tgl, - - 20 ...

Tgl, - - 20

SK DEWAN PENGURUS YAYASAN NO.06/DP/YARSIF/XI/2015
STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR



Lampiran 11


RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
FAISAL ISLAMIC HOSPITAL

Jl.A.Pangerang Pettarani Telepon No. 853386, 871942, Fax. 857010, 851707

Email : faisalislamichospital@yahoo.co.id

MAKASSAR 90222

AKREDITASI KARS KEMENKES RI. NO. YM.01.10/III/1548/2010

DAFTAR HADIR PESERTA RAPAT PELATIHAN BANTUAN HIDUP DASAR
RS. ISLAM FAISAL

Hari : RABU

Tanggal : 30 Desember 2015

Jam : 08.00 - Selesai

NO.	NAMA	JABATAN/INSTALASI	TANDA TANGAN
1.	MAKMUR, Skep	COT	
2.	FARRIZAL, Skep	COT	
3.	MUGNATI, Andkep	ICCU	
4.	FATMAWATI, Andkep	ICCU	
5.	HILDAYANTI, Skep	OK	
6.	YULITA, Skep	OK	
7.	MUFRAN, Skep IVS	OK	
8.	ILHAM, Andkep	ICCU	
9.	RIDWAN, Andkep	ICCU	
10.	JUSMAIM, Skep IVS	ICCU	
11.	Zilepti, S. For. Apt	Aptec	
12.	H. M. M. M. Skep RS	OKB	
13.	RUSNAH And. kab	P-III	
14.	VERA ANGRANI And. kab	P-III	
15.	Uusati-Rudau And. kab	P-III	
16.	IRMA And. kab	P-III	



RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
FAISAL ISLAMIC HOSPITAL

Jl.A.Pangerang Pettarani Telepon No. 853386, 871942, Fax. 857010, 851707

Email : faisalislamichospital@yahoo.co.id

MAKASSAR 90222

AKREDITASI KARS KEMENKES RI. NO. YM.01.10/III/1548/2010

DAFTAR HADIR PESERTA RAPAT PELATIHAN BANTUAN HIDUP DASAR
RS. ISLAM FAISAL

Hari : RABU Tanggal : 30 Desember 2015 Jam : 08.00 - Selesai

17.	Rasmatia	PI	
18.	Ummul Khairin	PC	
19.	Sumarti	PI	
20.	Marjanda Syam	PI	
21.	Alfiani	PI	
22.	NURMIN. L	PI	
23.	M. Andang Wijaya. JB	PI	
24.	A. ERNI MULIYANI	ICU	
25.	Yayuk Ruspianah	P2	
26.	TAUFIK	P2	
27.	Fitri Andiani	P2	
28.	RUSMIA RIDWAN Amd. Kep	HD	
29.	Amd. Tuanng Amd. Kep	HD	
30.	SURIANTI	ICU	
31.	MASYITA	P2	
32.	FATMAWATI	P2	
33.	Hayati Amd. kep	P4	
34.	Ida Fitriani Basir Amd. kep.	P4	



RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
FAISAL ISLAMIC HOSPITAL

Jl.A.Pangerang Pettarani Telepon No. 853386, 871942, Fax. 857010, 851707

Email : faissalislamichospital@yahoo.co.id

MAKASSAR 90222

AKREDITASI KARS KEMENKES RI. NO. YM.01.10/III/1548/2010

DAFTAR HADIR PESERTA RAPAT PELATIHAN BANTUAN HIDUP DASAR
RS. ISLAM FAISAL

Hari : RABU

Tanggal : 30 Desember 2015

Jam : 08.00 - Selesai

35.	Lia Irmayanti	PERAWATAN	5	
36.	Haemawati	Ps		
37.	Suraemi	Ps		
38.	Sunarti	Ps		
39.	Kamriani	Ps		
40.	Astinda - karyanti	lon		
41.	EKLIN H. HASAN	P4		
42.	Nurwahidah, S-Kep	P4		
43.	Faissal Amd. Kep	OOT		
44.	Musdalifah S-Kep ms.	LB0		
45.	Munawaroh Amd. Kep	IR0		
46.	Perli Nur FITRIAH S-kep	IM0		
47.	Sartika. M. Amd-Kep	IR0		
48.	FAISAL	OK		
49.	ANIDA	P-1		
50.	ISMAIL	P-IV		
51.	Hasda	PI		



RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
FAISAL ISLAMIC HOSPITAL

Jl.A.Pangerang Pettarani Telepon No. 853386, 871942, Fax. 857010, 851707

Email : faisalislamichospital@yahoo.co.id

MAKASSAR 90222

AKREDITASI KARS KEMENKES RI. NO. YM.01.10/III/1548/2010

DAFTAR HADIR PESERTA RAPAT PELATIHAN BANTUAN HIDUP DASAR
RS. ISLAM FAISAL

Hari : RABU Tanggal : 30 Desember 2015 Jam : 08.00 - Selesai

52.	MURSALAN	IRD	
53.	Rosmaeni, Amd. keb	P3	
54.	Hariyani Amd. keb	P3	
55.	Jumarta. S.kep, Ns	P3	
56.	KHUMAIRAH S.kep, Ns	P5	
57.	ROSPIANI	Pu	
58.			
59.			
60.			

Pimpinan Rapat,

Notulis,

Lampiran 12

RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
FAISAL ISLAMIC HOSPITAL

Jl.A.Pangerang Pettarani Telepon No. 853386, 871942, Fax. 857010, 851707

Email : faisalislamichospital@yahoo.co.id

MAKASSAR 90222

AKREDITASI KARS KEMENKES RI. NO. YM.01.10/III/1548/2010

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 027/C.1/RSIFXII/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur RS Islam Faisal, menerangkan bahwa :

Nama : Since Rezeki Lestari
 Nomor Pokok : 70200112065
 Program Studi : Kesmas
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Alamat : Jl.Slt.Alauddin No.63, Makassar

Benar telah melakukan penelitian di RS. Islam Faisal, mulai tanggal 30 Desember s/d 13 Januari 2016 dalam rangka penyusunan skripsi/tesis dengan judul :

"ANALISIS PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG (SDM) RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR TAHUN 2015"

Demikian surat keterangan ini di berikan kepada yang bersangkutan untuk di penggunaan seperlunya.

Makassar, 22 Januari 2016

An. Direktur Utama,



Sekretaris,

dr. Sulfikar Andi Goesli, MM,AAAK

RIWAYAT HIDUP



Since Rezeki Lestari Lahir di Palaran Kalimantan Timur pada tanggal 21 Juni 1994, merupakan putri kedua dari lima bersaudara. Putri dari pasangan Ahmad, S.PdKn. dan Maryamah. Memulai pendidikannya di TK Sila 5 Bima, tahun 1998 selesai tahun 2000. Kemudian melanjutkan pendidikan di SD Negeri Sila 5 Bima NTB pada tahun 2001 selesai pada tahun 2006. Dan Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 1 Bolo Bima NTB pada tahun 2006 dan selesai 2009. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikannya di SMA Negeri 1 Bolo Bima NTB pada tahun 2009 hingga tahun 2012. Penulis pernah menjuarai Lomba Bulu tangkis antar kecamatan di daerah Kalimantan Timur pada umur 17 tahun pada tahun 2011.

Pada tahun 2012 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Studi (S.1) di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Peneliti mengambil Jurusan Kesehatan Masyarakat dengan peminatan Manajemen Administrasi Rumah Sakit (MARS) di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Selama menempuh pendidikan di UIN Alauddin Makassar, penulis aktif dalam perkuliahan juga aktif dalam dunia organisasi kelembagaan dan kemahasiswaan, diantaranya adalah pernah menjadi bendahara di organda persatuan mahasiswa sila (PERMAS) Pada tahun 2012 dan mengikuti Ikatan Senat Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Indonesia (ISMKMI) pada tahun 2014.